

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zdanění osoby samostatně výdělečně činné z pozice zaměstnavatele

Taxation of Self-employed Person from Employer's Position

Student: Denisa Bulavová

Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2014

## Zadání bakalářské práce

Student: **Denisa Bulawová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Specializace: 00 Účetnictví a daně  
Téma: **Zdanění osoby samostatně výdělečně činné z pozice zaměstnavatele**  
**Taxation of Self-employed Person from Employer's Position**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Vymezení základních pojmů
  3. Zákonné odvody osoby samostatně výdělečně činné
  4. Možné optimalizace daňových povinností
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady* 2013. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 176 s. ISBN 978-80-7263-765-2.  
PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem* 2013. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.  
VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jan Šíroký, CSc.**

Datum zadání: 22.11.2013  
Datum odevzdání: 09.05.2014

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry

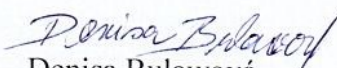


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

**Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně přílohy č. 1 a č. 2 vypracovala samostatně, přílohy č. 3 a č. 4 jsou převzatými formuláři Finanční správy České republiky.

V Ostravě dne 21. března 2014

  
Denisa Bulawová

## Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Vymezení základních pojmů .....</b>	<b>7</b>
2.1 Podnikatel .....	7
2.2 Podnikání .....	7
2.3 Živnostenské podnikání .....	8
2.4 Daně.....	8
2.4.1 Daň z příjmů .....	9
2. 4. 2 Daňové subjekty.....	10
2.5 Sociální pojištění .....	11
2.5.1 Sociální zabezpečení .....	12
2.5.2 Veřejné zdravotní pojištění .....	13
2.6 Pracovněprávní vztah .....	15
2. 7 Shrnutí dílčí kapitoly .....	16
<b>3. Zákoné odvody osoby samostatně výdělečně činné.....</b>	<b>17</b>
3. 1 Daň z příjmů .....	17
3.1.1 Základ daně z příjmů a principy jeho stanovení .....	17
3. 1. 2 Korekční prvky základu daně .....	21
3. 1. 3 Sazba daně .....	22
3. 1. 4 Slevy na dani.....	22
3. 1. 5 Zálohy na daň z příjmů .....	24
3. 1. 6 Daňové přiznání .....	24
3. 2 Sociální pojištění .....	25
3. 2. 1 Účast na sociálním pojistném .....	25
3. 2. 2 Vyměřovací základ .....	26
3. 2. 3 Sazby pojistného .....	26
3. 2. 4 Odvod pojistného .....	27
3. 3 Veřejné zdravotní pojištění.....	27
3. 3. 1 Pojistné na zdravotní pojištění .....	27
3. 3. 2 Odvod pojistného .....	28
3. 4 OSVČ jako zaměstnavatel .....	28
3. 4. 1 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům a ostatním institucím.....	29
3. 4. 2 Nelegální forma zaměstnávání neboli „švarc systém“ .....	31

3. 4. 3 Náklady zaměstnavatele za své zaměstnance .....	32
3. 5 Shrnutí dílčí kapitoly .....	41
<b>4. Možné optimalizace daňových povinností.....</b>	<b>42</b>
4. 1 Možnosti podnikatele při zaměstnávání zaměstnanců.....	42
4. 1. 1 Zaměstnávání na DPP a DPČ.....	45
4. 1. 2 Spolupracující osoby .....	49
4. 2. Analýza různých možností optimalizace zákonných odvodů OSVČ .....	50
4. 2. 1 Minimalizace nákladů na zaměstnance.....	53
4. 2. 2 Optimalizace daňového zatížení samotného podnikatele .....	56
4. 3 Shrnutí dílčí kapitoly .....	62
<b>5. Závěr.....</b>	<b>63</b>
<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>64</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>67</b>
<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b>	
<b>Seznam příloh</b>	
<b>Přílohy</b>	

## 1. Úvod

Každá fyzická osoba se může sama rozhodnout, zda se stane osobou závislou na svém zaměstnavateli, a tudíž bude zaměstnána v pracovněprávním vztahu jako zaměstnanec, či v sobě najde dostatek odvahy a odpovědnosti a pustí se do podnikání sama. Obě možnosti mají jak své výhody a přínosy, tak i nevýhody a řadu povinností. V současnosti (2013) roste procento lidí, kteří touží být sami sobě pány a rozhodnou se začít podnikat s vidinou velké časové flexibility a touze po nezávislosti. Jelikož v České republice procento podnikatelů neustále roste, je nezbytné, aby tito byli dostatečně obeznámeni se všemi nezbytnými povinnostmi a situacemi, se kterými se jako podnikatelé setkají. Velkou roli zde hraje výběr oboru podnikání, neboť konkurence v dnešní době je vysoká a prosadit se ve svém oboru se může zdát pro začínajícího podnikatele nemožné. Důležitá je také trvající neuspokojivá situace na trhu práce, která je mnohdy stimulem pro to, aby lidé začali sami podnikat. Rozhodne-li se už někdo podnikat, většinou začíná sám jako jednatel, s cílem uživit zejména sám sebe či svou rodinu. Dosáhne-li toho a začne-li se mu dařit, dalším cílem se stává vytvoření co nejvyššího zisku, kterého už ale mnohdy nemůže dosáhnout sám jako jednatel. V této fázi může podnikatel začít uvažovat o tom, že zaměstná zaměstnance, kterého však musí zaplatit. Pak, kromě povinných odvodů, které musí státu platit jako jednatel, mu přibudou odvody a spousta povinností spojených se zaměstnanci. Než se takto rozhodne, měl by být detailně obeznámen, se vším, co ho jako zaměstnavatele čeká.

Předmětem této práce bude právě analýza veškerých povinných odvodů podnikatele jako OSVČ s následným rozбором všech povinností a nákladů, stane-li se podnikatel zaměstnavatelem.

Cílem této práce je možná optimalizace daňového zatížení podnikatele s ohledem na jeho rodinnou situaci, kdy mu s podnikáním pomáhají rodinní příslušníci, a to pomocí komparace jednotlivých možností, jaké má při zdanění svých příjmů a také minimalizace nákladů spojených se zaměstnáním zaměstnance, pokud se takto podnikatel rozhodne, a také doporučení nejvýhodnější varianty. Bude zvolen fiktivní podnikatel a jeho odhadované příjmy budou dosahovat takové výše, při které bude možno provést analýzu jednotlivých možností s viditelným a s co největším přínosem pro fiktivního podnikatele.

Cílem práce naopak není srovnání s legislativní úpravou v jiných státech.

První část této práce bude sloužit k objasnění všech stěžejních pojmů týkajících se této problematiky s cílem lepšího porozumění a orientování se v následujících kapitolách.

Následující část bakalářské práce bude věnována analýze všech zákonných odvodů podnikatele, mezi něž patří zejména daň z příjmů a náklady pojistného na sociální a zdravotní pojištění samotného podnikatele. Budou také popsány veškeré povinnosti podnikatele v případě, že se z něj stane zaměstnavatel a následně analýza veškerých nákladů za zaměstnance. A jelikož zmíněné odvody státu jsou ze zákona povinné a vyhnout se jim nelze, je zde možnost je alespoň určitým způsobem optimalizovat, a tím snižovat daňové zatížení podnikatele. Možnosti, které podnikatel má v rámci této optimalizace, budou předmětem poslední části této bakalářské práce. Jde o možnou optimalizaci jak ze strany podnikatele jako jednotlivce, tak i o možnou optimalizaci nákladů, které vynaloží na své zaměstnance

K dosažení cíle této práce budou použity metody analýzy, popisu a komparace. Práce vychází z legislativy účinné k 31. 12. 2013 a byla dána k vazbě dne 23. 4. 2014.

## **2. Vymezení základních pojmů**

K problematice, kterou se bude tato práce zabývat, je nezbytné vymezení některých základních pojmů, jejichž znalost bude nutná pro pochopení následující kapitoly.

### **2.1 Podnikatel**

Podnikatele lze chápat jako osobu, jež se zabývá podnikáním. Může jím být jak fyzická, tak i právnická osoba, která provozuje soustavou podnikatelskou činnost. Nepřihlíží se zde k druhu či povaze podnikatelských činností, a proto jím může být jak malý podnikatel - FO, tak i velká obchodní společnost jako například společnost s ručením omezeným či akciová společnost.

Pojem podnikatel definuje zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ObchZ“), a to jako:

- a) osobu zapsanou v obchodním rejstříku,
- b) osobu, která podniká na základě živnostenského oprávnění,
- c) osobu, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů,
- d) osobu, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsaná do evidence podle zvláštního předpisu.

Problematika této práce je zaměřena konkrétně na podnikání fyzických osob. Fyzické osoby, které podnikají, se také označují jako osoby samostatně výdělečně činné neboli OSVČ. A jelikož s tímto pojmem také pracují zejména zákony a předpisy stanovující povinnost z titulu dani z příjmů, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, bude pojem OSVČ používán i v následujícím textu.

### **2.2 Podnikání**

Podnikáním se dle ObchZ, § 2 odst. 1 rozumí soustavná činnost prováděna samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

Osobám samostatně výdělečně činným plynou dle § 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti. Mezi příjmy z podnikání patří:

- a) příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství,
- b) příjmy ze živnosti,



- c) příjmy z jiného podnikání podle zvláštních předpisů,
- d) podíly společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů komanditní společnosti na zisku.

Mezi příjmy z jiné samostatně výdělečné činnosti, pokud nespádají do příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 ZDP, patří například příjmy z výkonu nezávislého povolání, které není ani živností ani podnikáním podle zvláštních předpisů, příjmy znalce, tlumočníka, příjmy z činnosti insolvenčního správce a další.<sup>1</sup>

### 2.3 Živnostenské podnikání

Dle čl. 26, Listina základních práv a svobod, má každý právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Avšak zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon“), v platném znění, může stanovit podmínky či omezení pro výkon určitých činností většiny podnikajících osob. Definice živnostenského podnikání dle tohoto zákona je totožná s definicí podnikání dle ObchZ, avšak řídí se podmínkami stanovenými živnostenským zákonem a váže se pouze na podnikání na základě živnostenského oprávnění. Živnostenské oprávnění neboli živnostenský list je nezbytným dokumentem pro zahájení podnikání, k jejímu vydání je však nutné splnit všeobecné podmínky. Mezi všeobecné podmínky pro vydání živnosti patří:

- a) plná svéprávnost, kterou lze nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti, a
- b) bezúhonnost.

### 2.4 Daně

Jak tvrdí Pelech, „...daně jsou z právního hlediska platební povinností, kterou stát stanoví zákonem a jež slouží k získání příjmů pro úhradu celospolečenských potřeb, tj. pro veřejný rozpočet, aniž při tom stát poskytuje zdaňovaným subjektům individuálně odpovídající ekvivalent, tedy protiplnění, které by se vyznačovalo stejností ve vztahu k plnění zdaňovaného subjektu získaného daní.“<sup>2</sup>

Z této definice lze daň vymezit jako povinnou částku odvedenou do státního rozpočtu, která je nenávratná, neekvivalentní, nesankční a zpravidla neúčelová.<sup>3</sup>

---

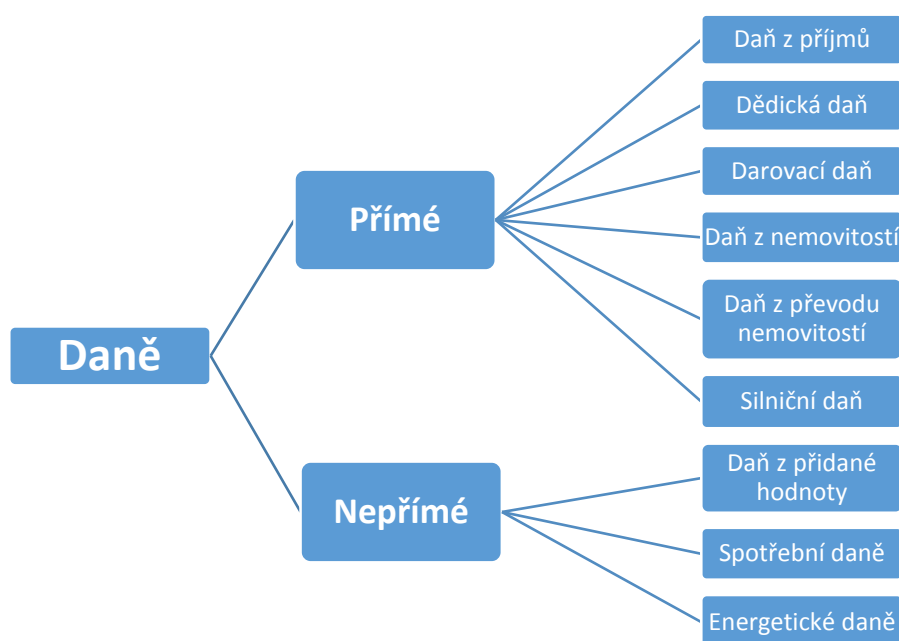
<sup>1</sup> Dle Pelech, Pelc (2013).

<sup>2</sup> Pelech, Pelc (2013), s. 18.

<sup>3</sup> Dle Boháč (2013).

Daně lze dělit na základě různých charakteristik, přičemž nejzákladnější dělení je podle způsobu jejich výběru, a to na přímé a nepřímé daně. Přímé daně se vážou přímo na majetkovou situaci poplatníka a poplatník má povinnost si ji vypočítat a odvést sám, kdežto daně nepřímé jsou součástí statků, které jsou běžně spotřebovávány poplatníky. Tyto daně odvádí za poplatníky plátcí daně čili v tomto případě poskytovatelé statků. Následující schéma 2. 1 člení právě daně na přímé a nepřímé.

Schéma 2. 1: Rozdělení daní na přímé a nepřímé platné k 31. 12. 2013



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 2.4.1 Daň z příjmů

Daň z příjmů patří k nejsložitější dani a v České republice ji upravuje ZDP. Je to daň, která se ekonomicky dotýká všech aktivních obyvatel. Daň z příjmů se dělí dle plátců, a to na daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob.

Daň z příjmů fyzických osob se vztahuje na veškeré příjmy, které dle ZDP vyplývají fyzickým osobám:

- a) z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti,
- b) ze závislé činnosti a funkčních požitků,
- c) z kapitálového majetku,
- d) z pronájmu, a
- e) z ostatních příjmů.

Do roku 2008 fungovalo v ČR progresivní zdanění, což znamená, že sazba daně z příjmů roste zároveň se zvyšováním základu daně (dále jen „ZD“). Tedy čím vyšší ZD je, tím se větší procentuální částka ze ZD odvede státu. Tabulka č. 2. 1 zobrazuje výši zdanění podle progresivní sazby daně platné v období od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2007.

Tabulka č. 2. 1: Progresivní zdanění v letech 2006 - 2007

Upravený ZD	Výše daně
<b>Do 121 200 Kč</b>	12 %
<b>121 200 Kč a více</b>	14 544 Kč + 19 % ze ZD přesahujícího 121 200 Kč
<b>218 400 Kč a více</b>	33 012 Kč + 25 % ze ZD přesahujícího 218 400 Kč
<b>331 200 Kč a více</b>	61 212 Kč + 32 % ze ZD přesahujícího 331 200 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz)

Jak je uvedeno v tabulce, existovaly čtyři hranice pro ZD a poplatník tak měl povinnost odvádět 12% daň z uvedených hranic a příslušnou výši daně ze ZD přesahujícího tuto hranici. Tato sazba daně se proto označuje jako klouzavá progresivní sazba daně.

Díky daňové reformě v roce 2008 se v České republice zrušilo zdanění progresivní sazbou daně a zavedlo se zdanění s rovnou sazbou daně pro všechny výše ZD. Sazba daně z příjmů fyzických osob je od roku 2008 ve výši 15 %.

Nově od 1. 1. 2013 je v České republice zavedeno tzv. solidární zvýšení daně<sup>4</sup>, které má však časově omezenou platnost do roku 2015. Solidární zvýšení daně postihuje fyzické osoby, jejichž roční příjmy překročí hranici 48násobku průměrné mzdy<sup>5</sup>. Dále se solidární zvýšení daně vztahuje na všechny zaměstnance s měsíčním příjmem vyšším než 103 536 Kč. Výše solidární daně činí 7 % z rozdílu mezi příjmy a 48násobkem průměrné mzdy, resp. 103 536 Kč/měsíc.

#### 2. 4. 2 Daňové subjekty

Daňovými subjekty pro účely daně z příjmů se rozumí ty osoby, které mají povinnost platit daň z příjmů, a ty lze dále rozdělit na poplatníky a plátce daně z příjmů. Poplatníky se rozumí ty osoby, jejichž příjmy přímo podléhají dani, přičemž konkrétním příkladem je zde OSVČ, jejíž příjmy jsou podrobeny dani z příjmů fyzických osob.

<sup>4</sup> Dle § 16a ZDP

<sup>5</sup> Výše průměrné mzdy pro rok 2013 je 25 128 Kč.

S platností od 1. 1. 2011 je v § 38 c odst. 1, ZDP vymezen pojem plátce daně, a to jako: „Osoba se sídlem nebo bydlištěm na území České republiky, která podle tohoto zákona odvádí správci daně daň nebo zálohu na daň, které jsou vybrány od poplatníků nebo poplatníkům sraženy, nebo úhradu na zajištění daně.“ Plátce je tedy taková osoba, která nese odpovědnost odvést za poplatníky daň příslušnému správci daně. Plátcem může být například zaměstnavatel, který odvádí daň za své zaměstnance.<sup>6</sup>

## **2.5 Sociální pojištění**

Nejprve je třeba se zaměřit na vysvětlení pojmu „sociální“ – a to sociální stát či sociální chování. Sociální stát je takový, v němž základním předpokladem fungování společnosti je dosažení přibližně stejné životní úrovně občanů, omezení nerovností v oblasti příjmů občanů a hlavně udržitelný ekonomický rozvoj a růst. Toho je dosahováno zejména pomocí transferů příjmů občanů, což znamená, že občané s vyššími příjmy přispívají částečně na živobytí občanů s výrazně nižšími příjmy. Tím je dosaženo alespoň částečné rovnosti úrovně živobytí obyvatelstva. Občané s vyššími příjmy tedy odvádí státu vyšší částky než občané s příjmy nižšími a stát takto vybrané a shromážděné peníze zpětně rozděljuje dle určitých sociálních principů.

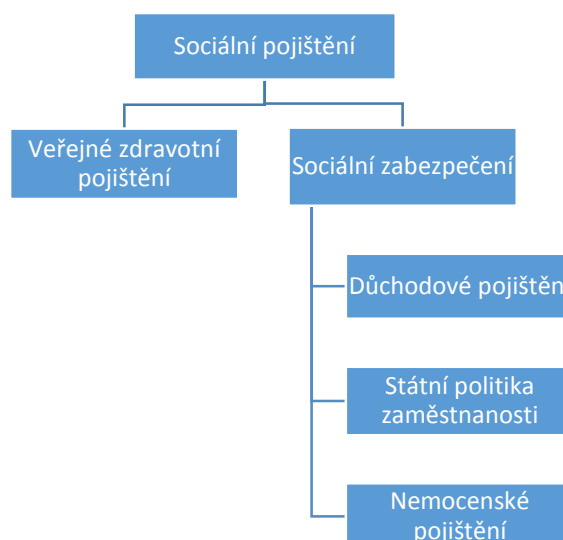
Základním sociálním principem v minulosti byl princip ekvivalence, u kterého se výše pojistného měla vyvíjet lineárně s výší finančních prostředků na pokrytí pojistných událostí. Avšak koncem 19. století se postupně začal prosazovat princip sociální solidarity, a to solidarity mezi chudými či nemocnými a bohatými občany. Lidé se můžou ocitnout v různých tíživých životních situacích, které jsou řešeny pomocí sociálního pojištění, a právě zde je využíván již zmiňovaný princip solidarity. Na základě různých životních situací lze charakterizovat sociální pojištění pomocí schématu 2. 2.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Dle Dvořáková (2013).

<sup>7</sup> Dle Vančurová, Klazar (2008).

Schéma 2.2: Systém sociálního pojištění v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování dle Vančurová, Klazar (2008).

#### 2.5.1 Sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který zahrnuje a přesně definuje:

- a) důchodové pojištění,
- b) státní politiku zaměstnanosti,
- c) nemocenské pojištění.

Pojistné na sociální pojištění je příjmem státního rozpočtu, avšak výběrem pojistného jsou pověřeny okresní správy sociálního zabezpečení.

Poplatník pojistného na sociální zabezpečení má povinnost platit pojistné a tím mu také vzniká nárok na plnění z tohoto subsystému. V případě důchodového pojištění je poplatník zabezpečen v době, kdy se dostane do sociální situace, kterou může být stáří, invalidita či ovdovění a osiření.

V tomto případě jsou poskytovány dávky ve formě starobních, invalidních, vdovských či sirotčích důchodů.

Další částí sociálního zabezpečení je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, který má funkci zejména přerozdělovací, kdy aktivní pracující osoby podporují osoby nezaměstnané. Státní politika zaměstnanosti usiluje zejména o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Nemocenské pojištění je poslední částí sociálního zabezpečení a je vymezeno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který se vztahuje na určité životní situace, kterými jsou např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství a mateřství, ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj. Z nemocenského pojištění jsou poskytovány tyto dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- ošetřovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Poplatníci pojistného na sociální zabezpečení jsou:

- zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé,
- OSVČ.

#### 2.5.2 Veřejné zdravotní pojištění

Problematika zdravotního pojištění je v České republice upravena zejména dvěma zákony, a to zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Veřejné zdravotní pojištění je nedílnou součástí zdravotnictví v České republice a také základním principem jeho fungování. Na základě odvedeného pojistného na zdravotní pojištění vzniká pojištěncům v uznané míře nárok na poskytnutí zdravotní péče. Jedná se o zákonné pojištění a vybrané pojistné je příjmem jednotlivých zdravotních pojišťoven nikoli příjmem státního rozpočtu. Jednotlivé zdravotní pojišťovny si pojistné samy vybírají i spravují.<sup>8</sup>

Každému pojištěnci vzniká právo na výběr zdravotní pojišťovny, která provádí veřejné zdravotní pojištění. Zdravotní pojišťovnu může pojištěnec změnit vždy pouze jednou za 12 měsíců s tím, že zdravotní pojišťovna je povinna pojištěnci vyhovět a není oprávněna vztah pojištěnce k ní sama ukončit. Každá osoba, již vzniká povinnost účasti na zdravotním pojištění,

---

<sup>8</sup> Dle Vančurová, Klazar (2008).

může být pojištěna jen u jedné zdravotní pojišťovny. Mezi aktuálně (k 31. 12. 2013) platné zdravotní pojišťovny v České republice, u nichž je možnost se pojistit, patří:

- Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky,
- Vojenská zdravotní pojišťovna ČR,
- Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví,
- Zaměstnanecká pojišťovna Škoda,
- Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR,
- Revírní bratrská pokladna,
- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna.<sup>9</sup>

Účast na zdravotním pojištění vzniká dle zákona všem osobám s trvalým pobytem na území ČR, a to bez ohledu na státní občanství, a dále osobám, které na území ČR trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, jež má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

Plátcí pojistného na zdravotní pojištění jsou zaměstnavatel, který odvádí pojistné za své zaměstnance, stát a pojištěnec.

Existuje určitá skupina osob, za kterou je plátcem pojistného stát. Do této skupiny patří mimo jiné osoby, které:

- jsou studenty, a nepřesáhli věkovou hranici 26 let,
- pobírají starobní, vdovský či invalidní důchod,
- se celodenně řádně a osobně starají alespoň o jedno dítě do věku 7 let nebo nejméně o 2 děti do věku 15 let.

Pojištěnec má nárok na plnění ve formě zdravotní péče a stává se plátcem pojistného v případě, je-li:

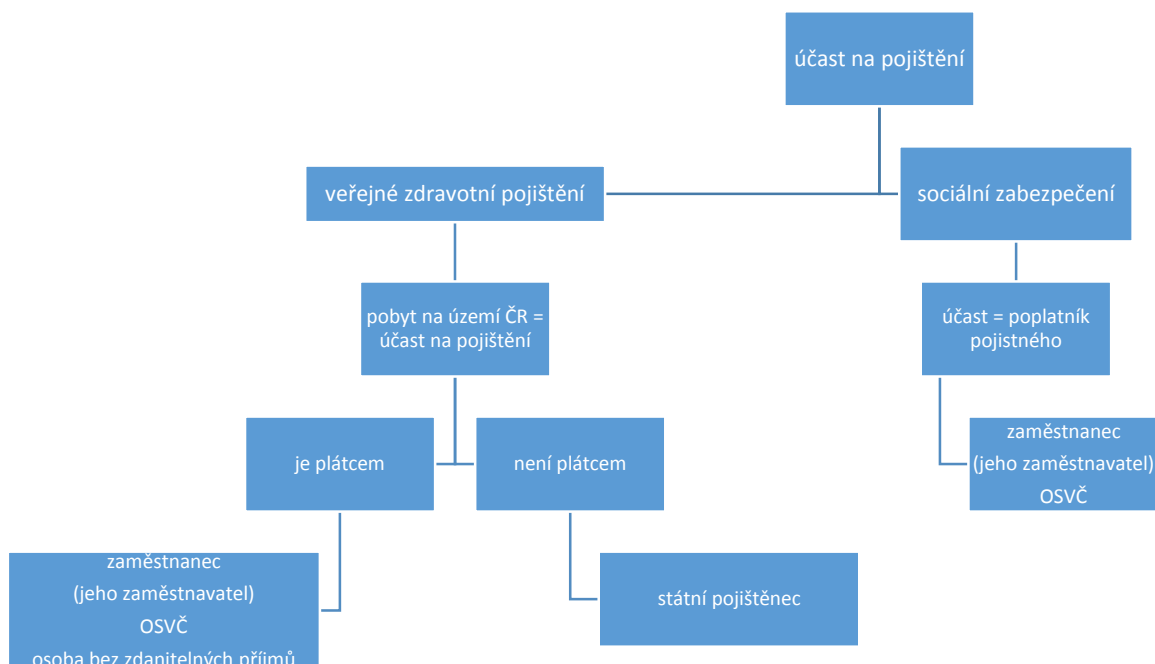
- zaměstnancem, který vykonává činnost, ze které mu plynou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 ZDP,
- OSVČ,
- osobou bez zdanitelných příjmů.

---

<sup>9</sup> Dle Červinka (2013).

Následující schéma 2. 3 zobrazuje jednoduchý přehled účastí na sociálním pojištění

Schéma č. 2.3: Účast na sociálním pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování dle Vančurová, Klazar (2008)

## 2.6 Pracovněprávní vztah

Úprava pracovněprávních vztahů se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), avšak není-li možné použít tento zákon, využije se právní úprava občanského zákoníku, která však nesmí být v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, kterými jsou:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Pracovněprávní vztahy lze charakterizovat jako právem upravené vztahy subjektů, kteří mají subjektivní práva a povinnosti stanovené normami pracovního práva. Tyto vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Závislá práce musí vykazovat určité znaky, které ji odlišují od práce nezávislé, a to, že je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,



- jménem zaměstnavatele,
- dle pokynů zaměstnavatele,
- a osobně zaměstnancem.

Zaměstnancem se dle ZDP rozumí poplatník s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Zaměstnavatelem může být jak fyzická tak i právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu neboli zaměstnance v pracovněprávním vztahu.

## **2. 7 Shrnutí dílčí kapitoly**

V této kapitole došlo k vymezení základních důležitých pojmů, které budou užity a podrobněji analyzovány v následujícím textu.

### **3. Zákonné odvody osoby samostatně výdělečně činné**

U osob samostatně výdělečně činných je nezbytné si uvědomit, že podléhají určitým zákonným odvodům. Kromě daňové povinnosti, kterou mají vůči finančním úřadům, mají navíc povinnost platit zákonné zdravotní a sociální pojištění. Jelikož se tato práce zabývá odvody OSVČ, je třeba vzít v úvahu i platby na pojistné. Další část, kterou se tato kapitola bude zabývat, je zaměřena na OSVČ, která se stane zároveň zaměstnavatelem, což sebou nese odpovědnost za své zaměstnance. Závěrečná část této kapitoly bude věnována rozboru veškerých povinností zaměstnavatele a s nimi souvisejícími náklady za své zaměstnance.

#### **3. 1 Daň z příjmů**

Již v předcházející kapitole je zmíněno, že základ daně z příjmů fyzických osob se skládá z pěti jednotlivých dílčích základů daně. Tato kapitola je zaměřena na dílčí základ daně z podnikání a z jiné samostatně výdělečné činnosti, který je vymezen v § 7 ZDP.

##### **3.1.1 Základ daně z příjmů a principy jeho stanovení**

Základ daně definuje § 5 ZDP jednotně pro všechny dílčí základy daně jako částku, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období, za které se pro účely daně z příjmů fyzických osob považuje kalendářní rok, přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení, pokud dále u jednotlivých příjmů podle § 6 až 10 není stanoveno jinak. Podnikatel se může sám rozhodnout, jakým způsobem tyto výdaje na dosažení, zajištění a udržení uplatní. Při zdanění svých příjmů spadajících pod § 7 ZDP se nabízí 3 základní způsoby:

- a) stanovení paušální daně,
- b) uplatnění skutečných výdajů zjištěných v daňové evidenci, příp. v účetnictví,
- c) uplatnění tzv. paušálních výdajů.

Stanovení daně paušální částkou dle § 7a odst. 1 ZDP umožňuje zjednodušený způsob zdaňování příjmů, avšak týká se pouze příjmů z podnikání, nikoliv příjmů z jiné samostatné výdělečné činnosti. Princip paušální daně spočívá v tom, že poplatník nezdaňuje své skutečně dosažené příjmy, ale na základě jeho žádosti mu správce daně vypočte daň dopředu z předpokládaných příjmů, kterých poplatník dosáhne v daném zdaňovacím období. Tento způsob stanovení daně může být pro poplatníka výhodný, a proto zde existuje řada podmínek, jež musí být splněny:

- podnikatel nesmí nabývat příjmů z podílů na zisku jako společník v.o.s. nebo komplementář k. s., ani příjmů z jiné samostatné výdělečné činnosti,
- podnikatel provozuje podnikatelskou činnost bez zaměstnanců nebo spolupracujících osob<sup>10</sup>,
- výše ročních příjmů, ve třech bezprostředně předcházejících zdaňovacích obdobích nepřevyší částku 5 000 000 Kč,
- podnikatel nesmí být účastníkem sdružení bez právní subjektivity,
- nemůže účtovat v hospodářském roce,
- musí podat žádost správci daně nejpozději do 31. 1. běžného zdaňovacího období, ve kterém chce uplatnit paušální daň.<sup>11</sup>

Správce daně stanoví daň ve výši 15 % ze základu daně zjištěného jako rozdíl mezi předpokládanými příjmy a předpokládanými výdaji uvedenými v žádosti poplatníka. Vypočtenou daň správce dále sníží o předpokládané slevy poplatníka či slevu na dani na vyživované děti. Daň stanovená paušální částkou musí za dané zdaňovací období činit alespoň 600 Kč a je splatná do 15. 12. běžného zdaňovacího období. Z výše uvedených podmínek pro stanovení daně paušální částkou je zřejmé, že tenhle způsob zdanění je možný zejména pro drobné podnikatele.

Další možností, která se podnikateli při zdanění příjmů nabízí, je uplatnění skutečně vynaložených výdajů popř. nákladů. Podnikatel má možnost vést účetnictví nebo daňovou evidenci.

Daňová evidence nahradila k 1. 1. 2004 tzv. jednoduché účetnictví, které bylo upraveno § 2 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoÚ). Daňovou evidenci nyní upravuje § 7b ZDP a je podkladem pro zjištění základu daně fyzických osob. Princip daňové evidence spočívá ve sledování zdanitelných příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a výdajů vynaložených na jejich dosažení, zajištění a udržení podle ZDP, přičemž tyto příjmy a výdaje jsou evidovány v okamžiku jejich zaplacení. Při vedení daňové evidence podnikatel eviduje odděleně příjmy a výdaje od evidence majetku a závazků a všechny tyto položky musí být bezprostředně spjatý s podnikatelskou činností. ZDP přesně nedefinuje formu, jakou má podnikatel při vedení daňové evidence použít, ale pouze vymezuje co má a co nemá být obsahem daňové evidence. Pro zjištění základu daně je důležité

<sup>10</sup> Výjimku tvoří situace, kdy spolupracující osobou je manželka, která také požádá o stanovení daně paušální částkou (§ 7a odst. 2 ZDP).

<sup>11</sup> Dle Brychta, Macháček, Děrgel (2011).

správně určit, které příjmy či výdaje jsou daňově uznatelné a které nikoliv. Následující tabulka 3. 1 zobrazuje postup při stanovení základu daně a výpočtu daňové povinnosti.

Tabulka 3. 1: Výpočet daňové povinnosti při vedení daňové evidence

<b>Příjmy daňově uznatelné</b>
<b>- Výdaje daňově uznatelné</b>
<b>= ZÁKLAD DANĚ</b>
<b>- nezdanitelné části základu daně (§ 15 ZDP)</b>
<b>- odčitatelné položky od základu daně (§ 34 ZDP)</b>
<b>= UPRAVENÝ ZÁKLAD DANĚ (po zaokrouhlení na celé sta Kč dolů)</b>
<b>x sazba daně (ve výši 15 % pro rok 2013)</b>
<b>= DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB</b>
<b>- slevy na dani (§ 35 ZDP)</b>
<b>= DAŇOVÁ POVINNOST</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle ZDP

Vést účetnictví mají povinnost účetní jednotky, které se jimi staly ze zákona či na základě vlastního rozhodnutí. Seznam subjektů, na které se vztahuje povinnost vedení účetnictví, je vymezen v § 1 odst. 2 ZoÚ. Základním principem účetnictví je poskytnutí věrného obrazu o majetku, závazcích, nákladech, výnosech a výsledku hospodaření dané účetní jednotky. Účetnictví funguje na aktuálním principu, což znamená, že o nákladech a výnosech se účtuje zásadně v tom časovém období, ke kterému věcně a časově souvisí, bez ohledu na skutečný příjem či výdej peněžních prostředků. A tímto se účetnictví zásadně odlišuje od principu daňové evidence. Následující tabulka 3. 2 zobrazuje postup při zjištění výsledku hospodaření a výpočtu daňové povinnosti.:

Tabulka 3. 2: Výpočet daňové povinnosti při vedení účetnictví

<b>Výnosy</b>
<b>- Náklady</b>
<b>= ÚČETNÍ VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ PŘED ZDANĚNÍM</b>
<b>+ daňově neúčinné náklady (§ 25 ZDP)</b>
<b>- daňově neúčinné výnosy</b>
<b>- osvobozené příjmy (§ 4 ZDP)</b>
<b>- příjmy nezahrnované do základu daně</b>
<b>- příjmy vyňaté z předmětu daně</b>

<b>= ZÁKLAD DANĚ</b>
- nezdanitelná část základu daně (§ 15 ZDP)
- položky odčitatelné od základu daně (§ 34 ZDP)
<b>= UPRAVENÝ ZÁKLAD DANĚ (po zaokrouhlení na celé sta Kč dolů)</b>
<b>x sazba daně (ve výši 15 % pro rok 2013)</b>
<b>= DAŇ Z PŘÍJMU FYZICKÝCH OSOB</b>
- slevy na dani (§ 35 ZDP)
<b>= DAŇOVÁ POVINNOST</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle ZDP

Zdaňování příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti při uplatnění paušálních výdajů neboli výdajů procentem z příjmů je posledním a dá se napsat, že administrativně nejjednodušším způsobem, vedoucím ke zjištění daňové povinnosti. Spočívá ve zdanění skutečně dosažených příjmů snížených o paušální výdaje, které se určí procentem ze zdanitelných příjmů. Tyto výdaje pak zahrnují veškeré výdaje podnikatele vynaložené v souvislosti s dosahováním příjmů z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti. Podnikatel je povinen vést pouze evidenci příjmů a evidenci pohledávek, které vznikly při podnikatelské činnosti. Podnikatel může uplatnit výdaje procentem z příjmů a to ve výši:

- 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů ze živností řemeslných,
- 60 % z příjmů z ostatních živností,
- 40 % z příjmů z jiného podnikání podle zvláštních předpisů a z příjmů dle § 7 odst. 2 a) až d)<sup>12</sup>
- 30 % z příjmů z pronájmu majetku zařazeného v obchodním majetku.<sup>13</sup>

Využití paušálních výdajů však sebou nese od 1. 1. 2013 značnou nevýhodu, a to nemožnost uplatnění některých slev. Jedná se o slevu na dítě a na manželku popř. manžela bez zdanitelných příjmů. Kvůli této změně spousty podnikatelů přechází zpět na daňovou evidenci a z pohledu státu se nedá napsat, že by tato změna měla podporovat rodiny s dětmi.

V případě, že podnikatel vykonává více různých živností, musí vybrat způsob zjištění ZD vždy shodný pro všechny své živnosti. V rámci živností nelze kombinovat u jedné živnosti například paušální výdaje a u druhé ZD zjištěný z daňové evidence. Naopak v rámci příjmů

<sup>12</sup> Od 1. 1. 2013 však lze uplatnit výdaje do výše 40 % z 2 000 000 Kč, což odpovídá částce 800 000 Kč.

<sup>13</sup> Od 1. 1. 2013 však lze uplatnit výdaje do výše 30 % z 2 000 000 Kč, což odpovídá částce 600 000 Kč.

z jednotlivých paragrafů lze kombinovat způsoby výpočtu ZD. Jedná-li se například o výpočet ZD z podnikání dle § 7 ZDP a výpočet ZD z pronájmu dle § 9 ZDP, lze u § 7 použít skutečné výdaje zjištěné z daňové evidence či z účetnictví a u § 9 paušální výdaje v odpovídající výši a naopak.

### 3. 1. 2 Korekční prvky základu daně

Zjištěný základ daně se dále snižuje o nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP a o položky odčitatelné od základu daně dle § 34 ZDP.

Nezdanitelné části základu daně si může podnikatel uplatnit za konkrétní zdaňovací období, za které stanovuje daňovou povinnost a to výhradně v rámci daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Základ daně lze takto snížit o:

- a) hodnotu poskytnutých darů<sup>14</sup>, přičemž úhrnná hodnota darů musí činit minimálně 2 % ze základu daně nebo alespoň 1 000 Kč, v úhrnu však lze odečíst maximálně 10 % základu daně,
- b) hodnotu úroků zaplacených na stavební spoření a hypoteční úvěry, avšak pouze za předpokladu, že úvěr sloužil na financování bytových potřeb, ne však v rámci jeho podnikatelské činnosti či pro účely pronájmu, a to maximální úhrnnou částku 300 000 Kč ročně,
- c) hodnotu zaplaceného soukromého životního pojištění do výše 12 000 Kč ročně,
- d) hodnotu zaplaceného penzijního připojištění se státním příspěvkem sníženého o částku 12 000 Kč, a to do výše 12 000 Kč ročně,
- e) zaplacené příspěvky člena odborové organizace této organizaci do výše 1,5 % zdanitelných příjmů dle § 6, však maximálně 3 000 Kč ročně,
- f) úhradu za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání do výše 10 000 Kč, u poplatníka se zdravotním postižením lze odečíst až 13 000 Kč a u poplatníka s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč.<sup>15</sup>

Položky odčitatelné od základu daně jsou nastaveny tak, že si je poplatník mimo běžného výdaje (nákladu) může odečíst od základu daně ještě jako odčitatelnou položku. Odčitatelné položky mohou využít jak fyzické, tak i právnické osoby. První odčitatelnou položku tvoří částka, která se rovná 100 % výdajů vynaložených na realizaci projektů výzkumu

<sup>14</sup> Zákon o dani z příjmů vymezuje speciálně hodnotu daru v podobě jednoho odběru krve v částce 2 000 Kč.

<sup>15</sup> Dle Brychta, Macháček, Děrgel (2011).

a vývoje.<sup>16</sup> Tuto odčitatelnou položku lze uplatnit nejvýše ve třech zdaňovacích obdobích, která bezprostředně následují po zdaňovacím období, v němž vznikl nárok na odpočet. Další odčitatelnou položkou je daňová ztráta, která vznikne poplatníkovi v případě, že výdaje (náklady) převýší příjmy (výnosy) v daném zdaňovacím období. Daňová ztráta se u fyzických osob uplatňuje pouze z úhrnu dílčích základů daně z příjmů z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti (§ 7 ZDP), z příjmů z kapitálového majetku (§ 8 ZDP), z příjmů z pronájmu (§ 9 ZDP) a z ostatních příjmů (§ 10 ZDP). Přičemž příjmy nabyté dle § 8 a § 10 ZDP nemohou nabývat záporných hodnot. Ztrátu lze uplatnit v pěti následujících zdaňovacích obdobích, následujících po období, v němž byla uvedena v daňovém přiznání a to buď v celkové, nebo částečné výši.

### 3. 1. 3 Sazba daně

Daň se vypočítá pomocí součinu procentuální sazby daně a základu daně sníženého o nezdánitelné části základu daně a odčitatelné položky, zaokrouhleného na sto korun dolů. Sazba daně z příjmů fyzických osob byla do roku 2008 klouzavá progresivní, čili sazba daně se s růstem základu daně zvyšovala. Od 1. 1. 2008 je tato sazba daně v lineární výši a činí 15 %.

### 3. 1. 4 Slevy na dani

Vypočtená daň se dále snižuje o slevy, které jsou dány pevnou částkou. Slevy na dani berou ohled zejména na osobní a rodinnou situaci poplatníka a lze je uplatnit po splnění zákonem stanovených podmínek.

Slevy, které si mohou fyzické osoby odečíst od základu daně, jsou dle § 35 ba ZDP slevy:

- na poplatníka,
- na manželku (manžela),
- na invaliditu,
- na studenta.

Sleva na poplatníka je základní slevou, která se až do minulého roku (tj. 31. 12. 2012) vztahovala na veškeré poplatníky daně z příjmů a ti si tak mohli snížit svůj základ daně ročně o 24 840 Kč. Od roku 2013 si nemohou tuto slevu uplatnit výdělečně činní příjemci starobních důchodů neboli pracující důchodci. Dále poplatník může využít slevu na manželku (manžela),

---

<sup>16</sup> Přesná definice pojmů výzkum a vývoj je vymezena v zákoně č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků.

kteřá ůije s poplatníkem v domácnosti, pokud její vlastní příjmy nepřesahují za zdaňovací období částku 68 000 Kč. Rozhodujícím faktorem pro přiznání měsíční slevy je splnění podmínek pro přiznání na začátku každého měsíce. Touto podmínkou je u slevy na manželku skutečnost, zda manželství v té době existovalo, a nikoliv výše příjmů. Tato sleva činí 24 840 Kč a je-li manželka držitelem průkazu ZTP/P zvyšuje se tato částka na 49 680 Kč. Zde je důležité správně určit, které příjmy lze zahrnout do vlastního příjmů manželky a které ne. Do vlastního příjmu manželky nelze zahrnout např. dávky státní sociální podpory<sup>17</sup>, dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi či příspěvky na péči. Další slevou na dani, která se týká zejména zdravotního stavu poplatníka, je sleva na dani z titulu invalidity. Rozumí se jím omezení či úplná ztráta schopnosti pracovat a dělí se dle závažnosti do tří kategorií, od nichž se také odvíjí výše slevy:

- 2 520 Kč ročně, pokud je poplatník příjemcem invalidního důchodu pro invaliditu 1. nebo 2. stupně,
- 5 040 Kč ročně, pokud je poplatník příjemcem invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- 16 140 Kč ročně, je-li sám poplatník držitelem průkazu ZTP/P.

Poslední sleva na dani je na poplatníka, který sám studuje a to ve výši 4 020 Kč. Takto lze slevu uplatnit pouze do dovršení věku 26 let, do 28 let pouze v případě, že poplatník studuje prezenčně doktorský studijní program. Výjimku, kdy si student nemůže tuto slevu uplatnit, tvoří dálkové či kombinované studium na středních školách, při němž je poplatník výdělečně činný. Pro uplatnění měsíční slevy na invaliditu a na studenta je nutné, aby byly podmínky nutné pro jejich přiznání splněny vždy k prvnímu dni každého měsíce.

Výše uvedené slevy na dani však lze uplatnit pouze do výše daně před slevami, čili daňová povinnost po slevách dle § 35 ba ZDP nemůže nabývat záporných hodnot. Výjimku tvoří zvláštní sleva na dani a to daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Tato sleva činí 13 404 Kč<sup>18</sup> na každé vyživované dítě a může se vyskytnout ve třech formách, a to jako sleva na dani, jako daňový bonus nebo kombinace slevy a bonusu. Poplatník uplatní slevu na dani, pokud je jeho daňová povinnost vyšší než tato sleva. Naopak pokud je daňová povinnost nulová, lze uplatnit tuto slevu jako daňový bonus, což znamená, že daňová povinnost může být záporná. Podmínkou však zde je, že daňový bonus lze uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč

---

<sup>17</sup> Kde mimo jiné patří i rodičovský příspěvek.

<sup>18</sup> Je-li dítě držitelem průkazu ZTP/P, lze uplatnit slevu až do výše dvojnásobku částky 13 404 Kč.



a nejvýše do částky 60 300 Kč ročně. Pokud poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění jen za určité kalendářní měsíce, je zde důležité, aby byly podmínky pro přiznání daňového bonusu splněny k prvnímu dni daného měsíce. Daňový bonus lze uplatnit na neomezený počet dětí a lze jej uplatnit již v měsíci narození dítěte.

### 3. 1. 5 Zálohy na daň z příjmů

Zda OSVČ je povinna platit zálohy na daň z příjmů, závisí na jejích finančních výsledcích z podnikání, konkrétně na výši poslední známé daňové povinnosti, přičemž v prvním roce podnikání je placení záloh pro OSVČ dobrovolné. V rámci zdaňovacího období, za které poplatník podává daňové přiznání, je povinen uhradit případnou daňovou povinnost v zákonném termínu, přičemž si zohlední zaplacené zálohy v průběhu zdaňovacího období, pokud byly zaplacený do konce termínu pro podání daňového přiznání. OSVČ má povinnost si výši záloh vypočítat sama. Poslední známá daňová povinnost se pro účely zjištění záloh na daň z příjmů určí z příjmů dosažených dle § 7 - § 9 ZDP. Ustanovení § 10 ZDP což jsou ostatní příjmy, se do výpočtu nezahrnuje právě z důvodu, že se jedná o náhodné a nepravidelné příjmy, a proto by bylo neúčelné platit na ně zálohy. V následující tabulce 3. 3 je zobrazen přehled placení záloh včetně data splatnosti záloh.

Tabulka č. 3. 3: Přehled výše a placení záloh na daň z příjmů OSVČ

<b>Poslední známá daňová povinnost</b>	<b>Výše zálohy</b>	<b>Splatnost záloh</b>
<b>0 Kč - 30 000 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>-</b>
<b>30 001 Kč - 150 000 Kč</b>	<b>40 % z DP</b>	<b>15. 6., 15. 9.</b>
<b>150 001 Kč a výše</b>	<b>25 % z DP</b>	<b>15. 3., 15. 6., 15. 9., 15. 12.</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle ZDP

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že vyjde-li OSVČ daňová povinnost menší než 30 000 Kč, není povinen platit zálohy a případnou daň uhradí až v rámci daňového přiznání.

### 3. 1. 6 Daňové přiznání

Do daňového přiznání uvádí poplatník veškeré výše uvedené položky, které jsou nezbytné pro správné stanovení daňové povinnosti. Povinnost podat daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob vzniká každé fyzické osobě, jejíž roční příjmy, které jsou předmětem

daně<sup>19</sup>, překročily částku 15 000 Kč. K tomuto limitu se nepřihlíží, pokud poplatník vykazuje ztrátu. Poplatník má povinnost podat daňové přiznání na příslušný finanční úřad v daném termínu. Termín pro podání daňového přiznání je nejpozději do tří měsíců po skončení zdaňovacího období, tedy do 31. března<sup>20</sup>, tato lhůta se prodlužuje o další tři měsíce v případě, že poplatník má povinnost mít účetní závěrku ověřenou auditorem, či jehož přiznání zpracovává a předkládá daňový poradce. Na žádost poplatníka či z vlastní iniciativy může správce daně tyto lhůty prodloužit až o tři další měsíce. Daň je splatná v termínu pro podání daňového přiznání a lze ji uhradit, jestliže dosahuje alespoň minimální výše<sup>21</sup>, bezhotovostním převodem na příslušný účet správce daně, v hotovosti či přeplatkem na jiné dani. Obsahem přílohy č. 4 je formulář přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2013.

### 3. 2 Sociální pojištění

Již z předcházející kapitoly je známo, že pojistné na sociální pojištění zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na nemocenské pojištění. Tato dílčí kapitola bude zaměřena na rozbor těchto položek vzhledem k OSVČ.

#### 3. 2. 1 Účast na sociálním pojistném

Ne všem OSVČ vzniká povinnost účasti na důchodovém pojištění a pro správné určení, zda tato povinnost vznikla, je důležité správně vymezit, zda se jedná o samostatnou výdělečnou činnost hlavní či vedlejší.

*„Osoby samostatně výdělečně činné musí být vždy účastny důchodového pojištění po dobu, po kterou se u nich jedná o hlavní činnost“, jak uvádí Vančurová.<sup>22</sup>*

Hlavní činností se rozumí činnost, která nesplňuje podmínky pro to, aby byla činností vedlejší, a neprojeví-li OSVČ vůli být osobou vykonávající činnost vedlejší, i když pro to splňuje podmínky, je považována za osobu vykonávající činnost hlavní. Dále s účinností od 1. ledna 2011 je za osobu vykonávající hlavní činnost považována OSVČ, která je dobrovolně účastna nemocenského pojištění. Osobou vykonávající činnost vedlejší je OSVČ, která v daném roce byla souběžně s podnikáním také zaměstnána a ze zaměstnání byla účastna nemocenského pojištění, či ocitne-li se v některých situacích, uznaných jako sociální, kterými jsou tyto:

- a) osobě byl přiznán starobní nebo invalidní důchod,

---

<sup>19</sup> Avšak pouze ty příjmy, které nejsou od daně osvobozené či ty, z nichž není daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby (§ 36 ZDP).

<sup>20</sup> Pokud však 31. 3. připadne na sobotu, neděli či svátek, stává se termínem nejbližší následující pracovní den.

<sup>21</sup> Minimální výše daně je dle § 38 b ZDP ve výši 200 Kč.

<sup>22</sup> Vančurová, Klazar (2008), s. 62.

- b) osoba měla nárok na rodičovský příspěvek, peněžitou pomoc v mateřství či nemocenské,
- c) osobě, která je nezaopatřeným dítětem,
- d) osobě, která vykonávala vojenskou službu, pokud nejde o vojáky z povolání.<sup>23</sup>

OSVČ vykonávající činnost vedlejší může být také účastna důchodového pojištění, a to za podmínky, jestliže příjmy snížené o výdaje dosáhnou stanovené hranice dle § 10 ZDP, kterou je částka 62 121 Kč.

Jelikož je tato práce zaměřena čistě na OSVČ, následující text je zaměřen pouze na samostatnou výdělečnou činnost hlavní.

Jak dále tvrdí Vančurová, „...*jestliže je osoba samostatně výdělečně činná účastna důchodového pojištění, potom musí platit rovněž příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.*“<sup>24</sup>

Pokud se jedná o nemocenské pojištění u OSVČ, jejich účast na něm je zcela dobrovolná, avšak musí vždy splňovat podmínku účasti na důchodovém pojištění.

### 3. 2. 2 Vyměřovací základ

Pojistné se počítá z vyměřovacího základu (dále jen „VZ“), který si OSVČ určí sama. VZ však nesmí činit méně než 50 % z částky, o kterou příjmy ze samostatné výdělečné činnosti přesáhnou v rozhodném období výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Je-li však tato částka nižší než minimální VZ, počítá se pojistné z tohoto minima, které pro rok 2013 činí 77 652 Kč. Maximálním VZ pro OSVČ za rok 2013 je částka 1 242 432 Kč. Tyto VZ se vztahují k zálohám pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Minimálním měsíčním vyměřovacím základem pro nemocenské pojištění je částka 5 000 Kč a maximální výše měsíčního základu je rovna VZ, který si OSVČ určil pro placení záloh na důchodové pojištění.<sup>25</sup>

### 3. 2. 3 Sazby pojistného

Pomocí sazby se z VZ vypočte pojistné popřípadě záloha na pojistné. Procentuální sazba pro výpočet záloh na pojistné je 29,2 % z VZ, a z toho činí:

- 28 % na důchodové pojištění,

---

<sup>23</sup> Dle Ženíšková (2013)

<sup>24</sup> Vančurová, Klazar (2008), s. 64.

<sup>25</sup> Dle Ženíšková (2013).

- 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

Rozhodne-li se OSVČ platit nemocenské pojištění, výše sazby činí 2,3 % z VZ, avšak zde se nejedná o zálohy, ale přímo o částky pojistného.

#### 3. 2. 4 Odvod pojistného

Začíná-li OSVČ podnikat, je povinna v tomto roce platit měsíční zálohy na pojistné v minimální výši, která pro rok 2013 činí 1890 Kč. Následující roky se výše záloh odvíjí od dosažených výsledků v podnikání, a to na základě Přehledu o příjmech a výdajích (dále jen „Přehled“). V přehledu jsou uvedeny nezbytné informace o příjmech, výdajích a úhrnu zaplacených záloh na pojistné, pro správné stanovení VZ, ze kterého bude vypočtena výše záloh na pojistné na další kalendářní rok. OSVČ je povinna podat přehled OSSZ a to nejpozději do 30 dnů po skončení lhůty pro podání daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Záloha na pojistné a pojistné na nemocenské pojištění za daný kalendářní měsíc jsou splatné od 1. do 20. dne následujícího měsíce. Po skončení rozhodného období, kterým je pro OSVČ kalendářní rok, dojde na základě podání přehledu k vyúčtování, při kterém může OSVČ vzniknout doplatek nebo přeplatek. Doplatek je splatný do osmi dnů ode dne, kdy byl podán nebo měl být podán přehled.

### 3. 3 Veřejné zdravotní pojištění

Účast OSVČ na veřejném zdravotním pojištění je zcela odlišná od účasti na důchodovém pojištění.

Podle Vančurové, „...dosažení jakéhokoli druhu příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti vede k tomu, že osoba je považována za osobu samostatně výdělečně činnou z hlediska veřejného zdravotního pojištění a podléhá placení pojistného na něj.“<sup>26</sup>

Z citovaného textu vyplývá, že každá OSVČ musí ze svých příjmů platit pojistné na zdravotní pojištění, bez rozdílu zda se jedná o činnost hlavní či vedlejší.

#### 3. 3. 1 Pojistné na zdravotní pojištění

Vyměřovacím základem je zde rovněž 50 % příjmů z podnikání a jiné SVČ po odečtení výdajů na jeho dosažení, zajištění a udržení se. Minimální měsíční VZ se odvozuje od roku 2004 z poloviny průměrné měsíční mzdy a pro rok 2013 činí 12 942 Kč. S platností od 1. 1. 2013 je pozastavena platnost maximálního VZ pro zdravotní pojištění, a to v období let

---

<sup>26</sup> Vančurová (2008), s. 61.

2013 až 2015. Pojistné na zdravotní pojištění OSVČ je odváděno jednotlivým zdravotním pojišťovnám formou záloh, které činí 13,5 % z měsíčního VZ. Existují zde však výjimky, kdy OSVČ není povinna platit zálohy a to v případě, jedná-li se o:

- a) OSVČ, jež je současně zaměstnancem a SVČ není hlavním zdrojem příjmů<sup>27</sup>,
- b) OSVČ, jež zahajuje SVČ a současně je za něj plátcem pojistného stát, pak tato osoba není povinna platit zálohy v prvním roce podnikání,
- c) OSVČ, která je po celý kalendářní měsíc uznána práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa,
- d) OSVČ, pro kterou neplatí minimální VZ<sup>28</sup> a zároveň má nulový měsíční VZ.<sup>29</sup>

Tyto osoby zaplatí pojistné na konci rozhodného období v rámci zúčtování pojistného na zdravotní pojištění.

### 3. 3. 2 Odvod pojistného

Stejně jak u pojistného na důchodové pojištění i zde má OSVČ povinnost podat ve stejném termínu Přehled o příjmech a výdajích všem zdravotním pojišťovnám, u kterých byla daný rok pojištěna. Nevznikne-li OSVČ povinnost podat daňové přiznání, podává přehled do 8. dubna. Jak je již výše zmíněno, pojistné se odvádí formou měsíčních záloh, a to zejména z důvodu pravidelného a rovnoměrného toku peněžních prostředků zdravotním pojišťovnám. Tyto zálohy se platí ve stejné výši až do měsíce, v němž OSVČ podává přehled, avšak musí brát ohled na to, že minimální VZ se pro každé období mění s platností od 1. 1. daného období. Minimální výše měsíční zálohy pro rok 2013 činí 1 748 Kč. Díky přehledu se zjistí výše pojistného za daný rok, za který přehled OSVČ podává a zároveň podává informace o výši záloh na další období. Podobně jak u důchodového pojištění i zde může vzniknout doplatek nebo přeplatek. Zálohy jsou splatné počínaje prvním dnem kalendářního měsíce, za který se platí, a do osmého dne následujícího kalendářního měsíce na účet příslušné zdravotní pojišťovny.

### 3. 4 OSVČ jako zaměstnavatel

Zahajuje-li OSVČ podnikání, většinou se jedná o podnikání malého rozsahu. Avšak pokud podnikatelská činnost začne po určité době prosperovat a samotná OSVČ již není schopna uspokojit narůstající poptávku, má možnost zůstat dále pouze OSVČ bez snahy o růst

<sup>27</sup> Podmínkou však je povinnost odvádět v zaměstnání alespoň minimální pojistné.

<sup>28</sup> Vymezení těchto osob nalezneme v § 3a, odst. 3, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> Zevrubněji Červinka, (2013).

svého podnikání nebo přijmout zaměstnance a tím i zvýšit nabídku rozsahu svých služeb. OSVČ si však musí uvědomit, že stane-li se zaměstnavatel, výrazně se zvýší už tak náročné administrativní povinnosti a zejména náklady. Ve fázi, kdy se OSVČ rozhoduje o tom, zda zvládne přijmout zaměstnance, je důležité, avšak na druhou stranu celkem náročné zjistit, zda mu náklady na zaměstnance nepřevýší výnosy, kterých by mohl dosáhnout právě tímto zvýšením nabídky svých služeb. Následující část kapitoly bude tedy zaměřena na administrativní povinnosti zaměstnavatele a zejména na náklady, které mu vzniknou, jakmile se rozhodne zaměstnat zaměstnance.

#### 3. 4. 1 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům a ostatním institucím

Rozhodne-li se OSVČ přijmout zaměstnance k zajištění bezproblémového chodu svého pracoviště, vzniká ji zodpovědnost se o ně starat a veškeré administrativní povinnosti za ně musí sama vyřizovat. Zaměstnavateli vzniká řada dalších povinností ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel by měl požadovat po budoucím zaměstnanci potvrzení o zdravotní způsobilosti pro výkon dané práce, potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list z předchozího zaměstnání nebo také pracovní posudek. Dále při nástupu do práce má povinnost seznámit zaměstnance s pracovním řádem, vnitřními předpisy či s kolektivní smlouvou. Pracovní poměr pak vzniká na základě pracovní smlouvy, která musí být uzavřena písemně a má zákonem stanovené náležitosti jako druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouvu je nutno vyhotovit ve dvou kopiích, kdy jednu si nechá zaměstnavatel a druhou obdrží zaměstnanec. Dále do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru musí zaměstnavatel podat písemně zaměstnanci určité informace, pokud již nebyly zmíněny v pracovní smlouvě, a to upřesnění popisu práce a místa výkonu práce, informace o mzdě, o délce pracovní doby, o délce dovolené, výpovědní doby a termín výplatního termínu. Aby zaměstnavatel mohl srážet zálohy, a uplatnit zaměstnanci slevu na dani popř. i daňové zvýhodnění na děti, musí zaměstnanec do 30 dnů po vstupu do zaměstnání podepsat prohlášení poplatníka, čímž stvrzuje, že u žádného jiného zaměstnavatele tuto slevu neuplatňuje. Prohlášení může podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele a bez tohoto podpisu zaměstnavatel nemůže zaměstnanci poskytnout mu právem náležející slevy. Dále je každoročně povinen toto prohlášení podepsat nejpozději do 15. února příslušného zdaňovacího období. Příloha č. 3 obsahuje formulář prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků platný k 1. 1. 2013. Dalšími povinnostmi zaměstnavatele souvisejícími se vznikem pracovního poměru, jsou ohlašovací povinnosti vůči vnějším institucím, neboť zaměstnavatel se stává plátcem za své zaměstnance neboli poplatníky. Ve lhůtě 8 dnů od vzniku pracovního poměru

je zaměstnavatel povinen nahlásit svého zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn. Ve stejném termínu má povinnost nahlásit tuto skutečnost i místně příslušné správě sociálního zabezpečení. Vůči finančnímu úřadu vzniká zaměstnavateli registrační povinnost plátce daně a má tedy povinnost se zaregistrovat u příslušného finančního úřadu jako plátce daně ze závislé činnosti a funkčních požitků do 15 dnů ode dne, v němž mu vznikla povinnost zaměstnanci srážet daň či zálohu na daň. Dále rozhodne-li se zaměstnavatel zaměstnat alespoň jednoho zaměstnance, vzniká mu ze zákona povinnost, přihlásit se k zákonnému pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Tímto pojištěním vzniká zaměstnavateli právo na úhradu případné újmy, jež vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu, příslušnou pojišťovnou. Zaměstnavatel je také povinen přihlásit se jako zaměstnavatel na OSSZ a na příslušnou zdravotní pojišťovnu.

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel se stává plátcem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků za své zaměstnance neboli poplatníky a má povinnost evidovat:

- a) mzdové listy<sup>30</sup>,
- b) souhrnné údaje o sražených zálohách na daň,
- c) souhrnné údaje o dani srážené podle zvláštní sazby.

Zaměstnavatel je povinen vést každému zaměstnanci mzdový list a to bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu. Povinné údaje, jež musí být obsahem každého mzdového listu, jsou vymezeny § 38j ZDP, avšak ostatní náležitosti lze odvodit ze zákonů pro sociální zabezpečení, zdravotní pojištění či nemocenské pojištění. K podstatným údajům patří například:

- základní údaje o poplatníkovi,
- základní údaje o osobách, na které poplatník uplatňuje slevu na dani či daňové zvýhodnění,
- výše nezdanitelných částek včetně odůvodnění pro jejich uznání,
- úhrn zúčtovaných mezd,
- povinné pojistné, které hradí zaměstnavatel i které je sráženo zaměstnanci,
- základ pro výpočet zálohy na daň a konečná výše vypočtené zálohy,
- měsíční slevy na dani včetně případného daňového zvýhodnění,

---

<sup>30</sup> U mzdových listů je povinnost archivace 30 let dle zákona č. 582/1002 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

- úhrn číselných údajů za celé zdaňovací období,
- úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů.<sup>31</sup>

Tyto údaje zaměstnavatel eviduje jak za každý kalendářní měsíc, tak za celé zdaňovací období, s tím, že tyto informace musí průběžně aktualizovat v případě změny určitých skutečností pro výpočet záloh na daň či na základě prohlášení poplatníka. Poplatník má povinnost doložit zaměstnavateli veškeré podklady k prokázání nároku na nezdanitelné částky, slevu na dani a na daňové zvýhodnění, a pokud se tak nestane, zaměstnavatel nemá povinnost k nim přihlídnout. Poplatník má právo požadovat po svém zaměstnavateli vystavení potvrzení o souhrnných informacích, jež jsou uvedeny ve mzdovém listě a to do 10 dnů od podání žádosti. Dále je zaměstnavatel jako plátce povinen podat správci daně do 1. března po skončení kalendářního roku Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti vybírané formou záloh a rozhodne-li se ho podat elektronicky, termín je stanoven na 20. března. V rámci samotného výkonu práce zaměstnancem na pracovišti je zaměstnavatel povinen zajišťovat další nezbytné skutečnosti. Zejména by měla být zaměstnavatelem zajištěna bezpečnost zaměstnanců při práci, aby byla minimalizována možnost jejich úrazu či ohrožení života. Může se jednat například o pravidelné prohlídky a údržby jednotlivých zařízení, zajištění poskytnutí první pomoci zaměstnanci na pracovišti, pravidelná školení zaměstnanců zaměřená na obsluhu zařízení či jinou činnost prováděnou na pracovišti, poskytování osobních ochranných pomůcek nebo zajištění zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a podmínek. Dále by měl zaměstnavatel zabezpečovat růst zaměstnanců z hlediska odborného rozvoje, což zahrnuje jak zaškolení či zaučení zaměstnanců bez potřebné kvalifikace tak i prohlubování a zvyšování kvalifikací stávajících zaměstnanců. Jde o nezbytný proces, který pomáhá udržet znalosti a schopnosti zaměstnanců na úrovni stále rostoucí konkurence. V rámci zajištění uspokojivých pracovních podmínek mají zaměstnanci nárok během každé směny na stravování, přičemž pokud bylo stanoveno v kolektivní smlouvě, může se na něm zaměstnavatel i finančně podílet.

### 3. 4. 2 Nelegální forma zaměstnávání neboli „švarc systém“

V roce 1990 se začala objevovat neobvyklá forma podnikání, které dal podnět ke vzniku podnikatel Miroslav Švarc, podle něhož nese taky název. Pro tuto formu podnikání je charakteristický pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a OSVČ, čili pro zaměstnavatele nepracují jeho zaměstnanci, ale práci vykonávají samostatní podnikatelé. Miroslav Švarc v té době propustil veškeré své zaměstnance, aby je mohl zpátky zaměstnat, avšak každý již musel

---

<sup>31</sup> Dle Brychta, Macháček, Děrgel (2011).



pracovat na živnostenský list. Tento způsob podnikání sebou nesl výhody zejména pro zaměstnavatele, jelikož už nebyli jak administrativně, tak i nákladově tolik zatíženi. Veškeré povinnosti s odváděním pojistného na sociální a zdravotní pojištění nesli samotní podnikatelé. Avšak i pro samotné podnikatele z toho plynuly určité výhody, a to například že nemuseli odvádět část sociálního pojištění, kterou normálně platí za zaměstnance zaměstnavatel či se mohli dobrovolně účastnit nemocenského pojištění. Podnikatelům, kteří se rozhodli pracovat pro zaměstnavatele tímto způsobem, však plynuly značné nevýhody. Veškerá administrativa, kterou by normálně vyřizoval a vedl zaměstnavatel, tímto připadla na podnikatele. Dále tito podnikatelé neměli nárok na placenou dovolenou, na poskytnutí pracovních pomůcek, na odstupné v případě ukončení pracovního vztahu, ani se na ně nevztahovalo zákonné pojištění zaměstnavatele pro případ odškodnění při pracovním úrazu. Pro podnikatele, tedy bývalé zaměstnance, bylo proto velice riskantní přistoupit na tento způsob výkonu práce. V roce 1992 byl tento nový způsob obcházení zákona státem zakázán, avšak při novele zákoníku práce v roce 2006 byl paragraf upravující tuto problematiku zrušen, a Švarc systém již nebyl výslovně zakázán, ale ani považován za legální výkon práce. Od 1. 1. 2012 po další novele zákoníku práce je Švarc systém opět výslovně zakázán a kontrolou byl pověřen Inspektorát práce a Úřady práce.

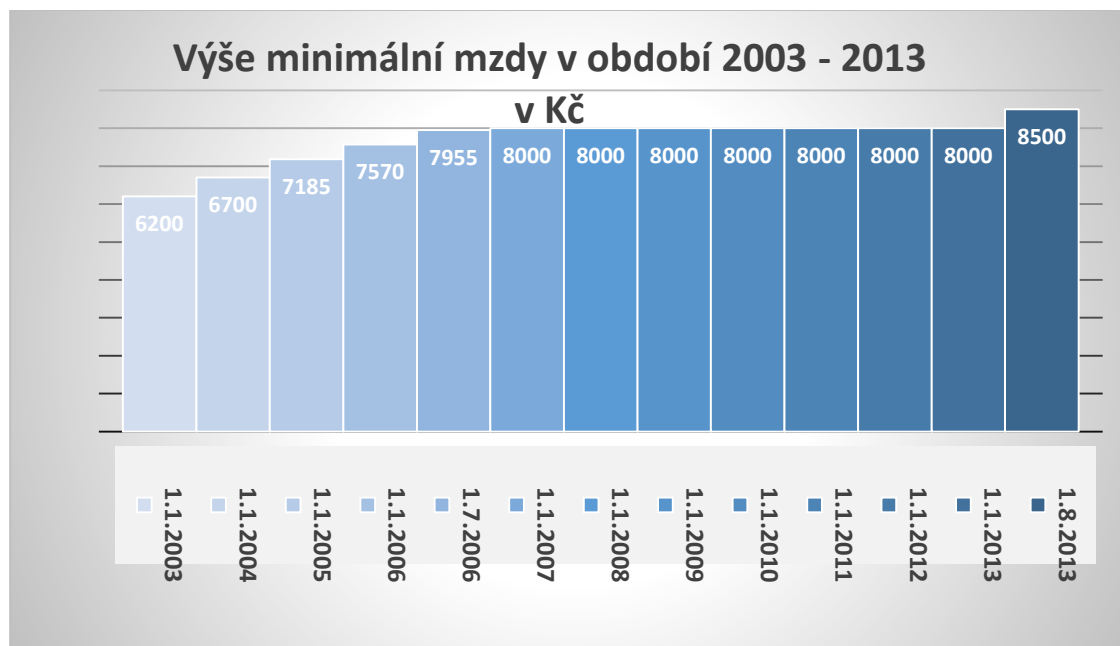
#### 3. 4. 3 Náklady zaměstnavatele za své zaměstnance

Administrativní povinnosti vůči zaměstnancům zatěžují zaměstnavatele zejména z časového hlediska, avšak důležitějším faktorem, jež také ovlivňuje chod podnikání zaměstnavatele, jsou náklady, které se samotným zaměstnancem souvisí. Přijmutí zaměstnance individuálním podnikatelem bývá zpravidla reakcí na to, že podnikateli roste poptávka po jeho službách a není už v jeho úsilí rostoucí poptávku uspokojit. Zaměstnavatel by měl být při výběru zaměstnance obzvlášť důsledný, jelikož náklady, které sebou nese, jsou dost vysoké, a proto měl by být schopný přinejmenším tuto částku svou prací vydělat. Z těchto nákladů největší položku zaujímá mzda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit za odvedenou práci. Avšak neméně důležitou úlohu zde hrají taky náklady na různá pojištění, které bezprostředně souvisí se zaměstnanci. Posledním druhem nákladů, které zaměstnavatelé často neberou dopředu v úvahu, jsou například náklady na různá školení zaměstnanců, rekvalifikace, stravování, zajištění pracovních a hygienických pomůcek na pracovišti či náklady na pracovní cesty.

Mzdou se rozumí obvykle odměna peněžité povahy zaměstnanci za práci, kterou vykonal a její vyplácení a výši upravuje zákoník práce. Výši mzdy je nutno dohodnout

a stanovit ještě před samotným výkonem pracovní činnosti a to v pracovní či kolektivní smlouvě, tato výše však nesmí dosahovat nižší úrovně, než činí tzv. minimální mzda. Výše minimální mzdy určuje vláda a následující graf 3. 1 znázorňuje její vývoj v posledních deseti letech.

Graf č. 3. 1: Vývoj minimální mzdy v období 2003 – 2013



Zdroj: Vlastní zpracování dle [www.mpvs.cz](http://www.mpvs.cz)

Z grafu 3. 1 je patrné, že od roku 2003 se minimální mzda zvyšovala téměř konstantně, ale od roku 2007 do roku 2013 zůstala na stejné výši a to v částce 8 000 Kč. Až od srpna roku 2013 došlo k navýšení minimální mzdy a to na 8 500 Kč. Minimální mzda sebou nese ekonomický a sociální význam. Ekonomický význam zaručuje zaměstnanci určitou ochranu a nastolení rovnocenných podmínek na trhu práce. Zatímco sociální význam plní svou funkci z hlediska příjmů, a to aby nedocházelo k jejich poklesu až za úroveň, která by byla již sociálně neakceptovatelnou.<sup>32</sup>

Mzda se skládá z pevné složky, která je vyplácena zaměstnanci každý měsíc v konstantní výši a dále z variabilní složky, kterou tvoří příplatky, odměny, osobní ohodnocení či prémie. O příplatky se jedná v situacích, kdy zaměstnanec pracuje přesčas, o víkendech, o svátcích, v noci či ve ztíženém pracovním prostředí. Tyto příplatky jsou ze zákona povinné a jejich procentní výši také vymezuje zákoník práce. Osobní ohodnocení či prémie mohou

<sup>32</sup> Zevrubněji Šebestíková (2012).

zaměstnanci obdržet za mimořádnou kvalitu své práce či může sloužit jako motivace ke zvýšení pracovního výkonu. Při výpočtu mzdy musí zaměstnavatel vycházet z hrubé mzdy, kterou tvoří samotná částka, která je stanovena ve smlouvě v Kč a také příplatky, prémie a dovolená. Je to částka, kterou má zaměstnavatel povinnost vyplatit zaměstnanci za každý předcházející měsíc, avšak po odečtení některých srážek. Průměrná měsíční mzda se v České republice určuje právě pomocí hrubé mzdy a za její stanovení je zodpovědný Český statistický úřad.

Zaměstnavatel má povinnost odvádět za své zaměstnance pojistné na sociální pojištění, pojistné na zdravotní pojištění, zálohu na daň a ostatní srážky, a základem pro jejich výpočet je právě hrubá mzda zaměstnance. Pojistné na sociální a zdravotní pojištění zde lze rozdělit na pojistné, které je sráženo zaměstnanci z jeho hrubé mzdy (dále jen „srážené pojistné“) a na pojistné, které je zaměstnavatel povinen odvádět za své zaměstnance (dále jen „hrazené pojistné“).

Hrazené pojistné se počítá z vyměřovacího základu, čímž se pro zaměstnavatele rozumí souhrn hrubých mezd jeho zaměstnanců. Následující tabulka 3. 4 zachycuje sazby hrazeného pojistného jak na zdravotní pojištění, tak na sociální pojištění.

Tabulka č. 3. 4: Sazby pojistného hrazeného zaměstnavatelem

Pojištění	Sazba	Z toho:
<b>Sociální pojištění</b>	<b>25 %</b>	2,3 % na nemocenské pojištění 21,5 % na důchodové pojištění 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti
	<b>26 %</b>	3,3 % na nemocenské pojištění 21,5 % na důchodové pojištění 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti
<b>Zdravotní pojištění</b>	<b>9 %</b>	9 % na zdravotní pojištění

Zdroj: Vlastní zpracování dle Ženíšková (2013).

Jak je výše uvedeno, sazba pojistného na sociální pojištění činí 25 % z vyměřovacího základu, avšak někteří zaměstnavatelé mají možnost si tuto sazbu zvýšit o 1 %. Jedná se o tzv. malé zaměstnavatele, jejichž počet zaměstnanců účastných nemocenského pojištění je nižší než 26. Tito zaměstnavatelé mají možnost dobrovolně platit pojistné ve výši 26 %, což znamená, že na nemocenské pojištění připadá 3,3 % a to mu umožňuje si od pojistného odečíst polovinu náhrady mzdy, kterou vyplatil zaměstnanci za prvních 21 dní pracovní neschopnosti. Právě kvůli výši těchto odvodů, je zdanění práce v České republice považováno za nadprůměrně

vysoké i přesto, že v ČR existuje poměrně nízká sazba daně z příjmů a dá se uvést, že vysoká sleva na dítě.<sup>33</sup>

Hrubá mzda společně s vypočteným hrazeným pojistným tvoří tzv. superhrubou mzdu (dále jen „SHM“), která je základem pro výpočet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Zaměstnavatel jako plátce má právo srážet zaměstnancům z jejich hrubé mzdy zálohu na daň z příjmů a pravidelně odvádět finančnímu úřadu a to do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém mu vznikla povinnost zálohu srazit. Pro účely výpočtu zálohy na daň z příjmů se SHM zaokrouhluje na celé 100 Kč nahoru a z takto stanoveného základu daně lze vypočítat výši měsíční zálohy na daň z příjmů, jejíž sazba činí 15 %. Podepsal-li zaměstnanec prohlášení poplatníka, může mu zaměstnavatel vypočtenou zálohu snížit o měsíční slevy, na které má nárok. Tabulka 3. 5 vymezuje výši těchto slev.

Tabulka č. 3. 5: Výše měsíčních slevy

Sleva	Výše měsíční slevy
- na poplatníka	2070 Kč
- pro invaliditu I. nebo II. stupně	210 Kč
- pro invaliditu III. stupně	420 Kč
- pro držitele průkazu ZTP/P	1345 Kč
- na studenta	335 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle ZDP

O tyto slevy může zaměstnavatel snížit zmiňovanou zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti, avšak po doložení nezbytných dokumentů, potvrzujících nárok zaměstnance na tuto slevu. Slevu na manželku nelze uplatňovat měsíčně, jelikož se zde posuzuje její roční příjem a ten bude znám až na konci roku. Po skončení zdaňovacího období může zaměstnanec požádat svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování, v němž zohlední případnou slevu na manželku (manžela). Zaměstnanec má také právo na snížení zálohy o daňové zvýhodnění na dítě, které vyživuje a žije s ním v domácnosti. Měsíční daňové zvýhodnění činí 1 117 Kč a lze jej uplatnit jen do výše zálohy na daň z příjmů po odečtení slev.

Jelikož zaměstnanci státu platí měsíční zálohy na daň z příjmů a nikoliv samotnou daň, může se stát, že na konci zdaňovacího období je souhrn zaplacených záloh podstatně vyšší, než kdyby zaplatil daň po skončení zdaňovacího období jednorázově. Proto má zaměstnanec právo

---

<sup>33</sup> Zevrubněji Ženíšková (2013).

požádat zaměstnavatele o přepočtení zaplacených záloh neboli provedení ročního zúčtování zaplacených záloh. Toto zúčtování lze provést jen tomu zaměstnanci, který nemusí za dané období podávat daňové přiznání, a tedy měl příjmy jen ze závislé činnosti a má u stávajícího zaměstnavatele podepsáno prohlášení poplatníka. Žádost o provedení zúčtování musí zaměstnanec podat do 15. února následujícího zdaňovacího období zaměstnavateli, u kterého podepsal prohlášení poplatníka a ve stejném termínu musí zaměstnavateli také doložit veškeré potřebné podklady. Při ročním zúčtování lze uplatnit některé odpočty a slevy, jejíž existenci nelze prokázat a uplatnit v měsíčních zálohách. Těmito odpočty jsou například:

- příspěvky na penzijní připojištění,
- pojistné na penzijní pojištění a pojistné na doplňkové penzijní spoření,
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- úroky z úvěrů na bytové potřeby,
- dary na veřejně prospěšné účely,
- příspěvky odborové organizaci,
- výdaje na zkoušky k ověření kvalifikace.<sup>34</sup>

Ke slevám, které lze uplatnit tímto způsobem, patří již dříve zmíněna sleva na manželku (manžela) a to pokud její roční příjmy nedosahují částky 68 000 Kč. Po provedení zúčtování záloh může zaměstnanci vzniknout přeplatek či nedoplatek. Přeplatek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vrátit, a to i bez jeho žádosti, do termínu zúčtování mzdy za březen. Vznikne-li zaměstnanci nedoplatek, není povinen jej hradit.

Stejně jak zálohu na daň z příjmů, má zaměstnavatel jako plátce povinnost srážet zaměstnancům i pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Srážené pojistné se počítá z hrubé mzdy zaměstnance a je společně se zálohou na daň sráženo každý měsíc a to i bez souhlasu zaměstnance. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc stejně jak u hrazeného pojistného a minimální vyměřovací základ je roven částce minimální mzdy. Tabulka č. 3. 6 zobrazuje sazby pojistného, jež je pravidelně sráženo zaměstnancům.

---

<sup>34</sup> Zevrubněji Vančurová (2013).

Tabulka č. 3. 6: Sazby sráženého pojistného na sociální a zdravotní pojištění

Pojištění	Sazba
<b>Sociální pojištění</b>	<b>6,5 %</b>
	<b>3,5 %</b> (při účasti na důchodovém spoření)
<b>Zdravotní pojištění</b>	<b>4,5 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Červinka (2013) a Ženíšková (2013).

Základní sazba sociálního pojištění, které je sráženo zaměstnanci, činí 6,5 %. Od 1. 1. 2013 v rámci důchodové reformy, však mají pojištěnci možnost důchodového spoření. Jedná se o spoření, kdy pojištěnec má možnost odkládat určitou část z hrubé mzdy a zajistit se tak na stáří. Toto spoření se platí ve výši 5 % z hrubé mzdy, z čehož 3 % jsou odečteny ze základní sazby 6,5 % a 2 % si pojištěnec hradí navíc, ze své hrubé mzdy. Pojištěnec si tedy odkládá část peněz, které by platil jinak na sociálním pojištění, na svůj soukromý účet u penzijní společnosti, ale podmínkou je, že si musí přispět i něco sám. Stejně je tomu i v případě OSVČ.

Celkové jak srážené, tak i hrazené pojistné, má zaměstnavatel povinnost odvádět každý měsíc na příslušný účet. Sociální pojistné odvádí na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojistné odvádí zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Lhůta splatnosti těchto plateb je do 20. dne každého následujícího kalendářního měsíce.

Čistá mzda zaměstnance vyjadřuje reálnou částku v Kč, kterou zaměstnanec obdrží každý měsíc. Vypočte se jako rozdíl hrubé mzdy a zákonných srážek, kterými jsou srážené pojistné zaměstnanci a záloha na daň z příjmů po uplatnění slev. Existují i další srážky, které mohou být zaměstnanci sráženy, avšak pouze s jeho souhlasem. Jedná se například o různá důchodová či stavební spoření.

V případě onemocnění zaměstnance je zaměstnavatel povinen jej finančně zabezpečit formou vyplacení náhrady mzdy. Tuto náhradu mzdy zaměstnavatel vyplácí prvních 21 dní, ve kterých je zaměstnanec uznán práce neschopným<sup>35</sup> či je mu nařízena karanténa, přičemž se zde zahrnují pouze pracovní dny zaměstnance a svátky, za nichž mu náleží náhrada mzdy. Do konce roku 2010 zaměstnavatel vyplácel náhradu mzdy pouze v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti, ale od 1. ledna 2011 s platností do konce roku 2013 došlo dle zákoníku práce

<sup>35</sup> Těchto 21 dní se počítá až od 4. dne, kdy je zaměstnanec uznán práce neschopným.

k dočasnému zvýšení na 21 dní. Od 22. dne pracovní neschopnosti je zaměstnanci vyplácena nemocenská, kterou poskytuje okresní správa sociálního zabezpečení.

Dalším nezbytným nákladem v souladu se zaměstnáváním zaměstnance je zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Toto pojištění má zaměstnavatel povinnost platit, pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance a tato povinnost vzniká dnem vzniku pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele. Toto pojištění u nás poskytují dvě pojišťovny a to Česká pojišťovna a Kooperativa, přičemž zaměstnavateli zákon neukládá povinnost uzavírat pojistnou smlouvu s pojišťovnou. Avšak zaměstnavatelé mají povinnost řídit se vyhláškou ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů. V případě, že dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance či zaměstnanci vznikly pracovní následky v podobě nemoci z povolání, pojišťovna má povinnost poskytnout náhradu škody zaměstnavateli v rozsahu stanoveném v zákoníku práce. Vyměřovací základ pro toto pojistné je totožný se základem pro výpočet zdravotního a sociálního pojistného tedy souhrn všech vyměřovacích základů všech zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnával za uplynulé čtvrtletí, z čehož vyplývá, že zákonné pojištění se platí čtvrtletně a to vždy do konce následujícího měsíce po skončení daného čtvrtletí. Výše sazby<sup>36</sup> zákonného pojištění se odvíjí od druhu činnosti, která je předmětem podnikání zaměstnavatele.

V souladu se zákonným pojištěním odpovědnosti má zaměstnavatel povinnost případným úrazům předcházet a to zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) jak zaměstnanců tak sobě samého. BOZP je souborem organizačních, výchovných a technických kroků, kterých by se měl každý zaměstnavatel zásadně držet a tím minimalizovat možnost ohrožení či poškození lidského zdraví. Právní úpravu zajišťuje zejména Listina základních práv a svobod čl. 28, 29 a 31, v nichž je ukotveno právo člověka na uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu zdraví. Také dle § 11 občanského zákoníku<sup>37</sup> má každá fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti, především života a zdraví. Klíčovým právním předpisem v BOZP je v České republice od roku 1965 zákoník práce a nelze opomenout ani zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel má dvě možnosti, při zajištění BOZP na pracovišti, a to že pověří tímto výkonem specializovanou firmu nebo mu přibude další administrativní činnost a bude zajišťovat BOZP sám. Podmínkou pro to, aby mohl BOZP zajišťovat

---

<sup>36</sup> Výše těchto sazeb jsou uvedeny v příloze č. 2, vyhlášky č. 125/1993, Sb.

<sup>37</sup> Jedná se o zákon č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatel sám je, že zaměstnává nejvýše 25 zaměstnanců. Má-li více než 25 a méně než 500 zaměstnanců, může taky zajišťovat tuto činnost sám, avšak musí být odborně způsobilý. K základním povinnostem zaměstnavatele při zajišťování BOZP patří zajišťování:

- provádění lékařských prohlídek a měření rizikových faktorů,
- přidělení práce dle zdravotní způsobilosti,
- zvláštních pracovních podmínek<sup>38</sup>,
- podmínek pro poskytování první pomoci,
- dodržování zákazu kouření na pracovišti,
- školení zaměstnanců o předpisech k zajištění BOZP,
- bezpečnosti technických zařízení,
- požární ochrany.

Dle zákoníku práce má zaměstnavatel v rámci školení zaměstnanců povinnost je zaškolit zejména při nástupu do práce, při změně pracovního zařazení, druhu práce, při zavedení nové technologie či nastane-li situace, která může mít významný vliv na ohrožení zdraví a bezpečnosti. Ostatní školení jsou čistě v kompetenci zaměstnavatele a je pouze na něm, jak často je provádí, avšak musí myslet na svou plnou odpovědnost za BOZP. O všech školeních, které proběhly, zaměstnavatel vede dokumentaci, která slouží pro případ kontroly ať už od Inspekce práce, Orgánů ochrany zdraví či pokud dojde k pracovnímu úrazu a zaměstnavatel musí dosvědčit, že daný zaměstnanec byl dostatečně proškolen. Se zajišťováním BOZP úzce souvisí poskytování osobních ochranných pracovních pomůcek (dále jen „OOPP“). Jedná se o nástroje poskytnuté zaměstnancům k ochraně před případnými riziky, které musí být poskytnuty zaměstnavatelem vždy v naturální podobě. Jelikož obdrženou hotovost od zaměstnavatele na zakoupení OOPP, zaměstnanci nemusí využít na stanovený účel a tím by byla ochrana při práci ohrožena. Poskytování OOPP se řídí jak zákoníkem práce, tak i nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. OOPP nejsou běžné pracovní oděvy, obuv, uniforma, ani sportovní vybavení či nástroje určené pro sebeobranu. OOPP musí být v souladu s fyzickými předpoklady zaměstnance, s podmínkami na pracovišti a zejména by měly být přizpůsobeny na odvrácení rizika a nevyvolávat možnost dalšího rizika.

---

<sup>38</sup> Týká se zejména pracujících těhotných žen, zaměstnankyň, které kojí a matek do konce devátého měsíce po porodu.



Dále by se měl zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce starat o odborný rozvoj svých zaměstnanců. Jedná se jak o již zmíněné zaškolení, tak i o odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Zaměstnavatelé zabezpečují odbornou praxi absolventům škol dle § 229 zákoníku práce, a to absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných a vysokých škol, přičemž hlavním cílem je zde získání zkušeností a potřebných znalostí absolventů pro výkon budoucí práce. Zákon zaměstnavateli však neukládá přímo povinnost zabezpečovat tuto praxi, jde o jakési udržování obvyklého standardu v této oblasti. Absolvování praxe je považován za výkon práce, a tudíž praktikantům za odvedenou práci náleží mzda a je vhodné mít uzavřenou předem dohodnutou pracovní smlouvu o odborné praxi. Často se stává, že je-li zaměstnavatel s praktikantem spokojen, po skončení práce mu nabídne možnost pracovat u něj, hlavně z toho důvodu, že věnoval spoustu času na jeho zaučení, který by jinak věnoval jinému uchazeči o zaměstnání. Jelikož je v zájmu zaměstnavatele, aby jeho zaměstnanci prováděli sjednanou práci dle jeho očekávání či spíše nad jeho rámec, měl by se postarat o zajištění prohlubování či zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců. Spousta lidí má za to, že se jedná o stejný způsob kvalifikace, přičemž v případě prohlubování kvalifikace jde o udržování stávající kvalifikace beze změny její podstaty a pokud se jedná o zvyšování kvalifikace, dochází k získání nových znalostí a kvalifikace například pro výkon práce, kterou dosud nemohl vykonávat. Ke školením zajišťující prohloubení kvalifikace dochází přímo v pracovní době a zaměstnanci za něj náleží mzda. Zaměstnanec je povinen se daného školení zúčastnit, a veškeré náklady je povinen hradit zaměstnavatel. Ke zvyšování kvalifikace může docházet formou školení, studia či jiného vzdělávání, které má za následek dosažení vyššího stupně vzdělání. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců je čistě věcí zaměstnavatele a jedná se vždy o kvalifikaci na jiný druh práce. Zaměstnanec nemá povinnost si zvyšovat kvalifikaci, avšak většinou právě tohle je důvodem pro získání lépe ohodnocené práce u svého zaměstnavatele. Ke zvyšování kvalifikace dochází mimo pracovní dobu a zaměstnanec má v tomto případě nárok na pracovní volno, za něž mu náleží náhrada mzdy. Náhrada mzdy je také jediným povinným nákladem zaměstnavatele v tomto případě, avšak iniciativně se může podílet na úhradě nákladů spojených se studiem či školením tohoto druhu.

Jedná-li se o daňovou uznatelnost výdajů, které souvisí se zaměstnanci, jsou všechny (do limitů stanovených ZPD) považovány za náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatele.

### **3. 5 Shrnutí dílčí kapitoly**

V třetí kapitole byl popsán přehled veškerých zákonných odvodů a nákladů, které se vztahují jak k samotné OSVČ, tak i k této osobě, která je zároveň zaměstnavatelem. Po prostudování předcházející kapitoly je zřejmé, že být zaměstnavatelem a zároveň udržet chod podniku, není nic jednoduchého. Už jen rozhodne-li se někdo podnikat a stát se OSVČ sebou nese hodně odpovědnosti a povinností, které za ně nikdo jiný nepřevzme. Stane-li se z něj navíc zaměstnavatel, tato odpovědnost se mnohonásobně zvýší.

## 4. Možné optimalizace daňových povinností

V předchozích kapitolách bylo popsáno, jaké daňové náklady vyplývají OSVČ samotné, a jaké v případě, že se rozhodne zaměstnat zaměstnance a stane se z něj zaměstnavatel. Veškeré náklady byly definovány a je zřejmé, že pro zaměstnavatele bude nejdůležitější tyto náklady snížit na co nejnížší úroveň. Je zde však důležité, aby veškeré snahy o snížení nákladů byly čistě v souladu s právními předpisy a zákony, jelikož zaměstnat někoho „na černo“, je sice velmi snadné a finančně výhodné, avšak nelegální. Tato kapitola bude zaměřena nejprve na výpočet nákladovosti zaměstnavatele na jednoho zaměstnance a dále možnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců, jak tyto náklady a taky celkové zákonné odvody OSVČ co nejvíce snížit.

### 4. 1 Možnosti podnikatele při zaměstnávání zaměstnanců

Při zaměstnávání zaměstnanců se musí každý zaměstnavatel řídit zákony upravujícími tuto problematiku, především se jedná o mzdové předpisy, pracovněprávní předpisy, předpisy o zaměstnanosti a také předpisy nemocenského a důchodového pojištění. Z předchozí kapitoly je již jasné, jaké náklady plynou zaměstnavateli, pokud přijme zaměstnance, avšak existují určité kategorie osob, při jejichž zaměstnání se tyto náklady můžou odchýlit od obvyklé výše. Dá se uvést, že zaměstnavatel má určité možnosti při zaměstnávání svých zaměstnanců, při kterých je kladeno za cíl minimalizovat odvody a nákladové zatížení zaměstnavatele. Tyto možnosti má, rozhodne-li se zaměstnat osoby, jež spadají do specifických skupin zaměstnanců, kterými jsou:

- občané se zdravotním postižením,
- důchodci,
- mladiství a studenti,
- absolventi škol,
- ženy, těhotné ženy a matky,
- zaměstnanci agentury práce.<sup>39</sup>

Každá výše uvedená skupina má určitá specifika z hlediska jejich zaměstnávání ať už v zajištění speciálních podmínek pro výkon jejich práce, poskytnutí slev a dotací jejich zaměstnavateli při jejich zaměstnání, či možnost snížit zákonné odvody, které za ně zaměstnavatel musí odvádět. Některé z uvedených skupin zaměstnanců budou v následující

---

<sup>39</sup> Dle Červinka a kolektiv (2012).

části kapitoly blíže specifikovány a to zejména ty, které umožňují poskytnutí výhod zaměstnavateli.

První skupinu tvoří osoby zdravotně postižené (dále jen „OZP“), za které se dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“), ve znění pozdějších předpisů, považují:

- osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením),
- osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni (osoby se zdravotním postižením).

O osoby invalidní ve třetím stupni se jedná v případě, poklesla-li jejich pracovní schopnost alespoň o 70 % a osobami invalidními v prvním a druhém stupni jsou osoby s pracovní schopností sníženou alespoň o 50 – 69 %. Rozhodne-li se však zaměstnavatel zaměstnat OZP musí snížit své nároky na výkon práce těchto osob a brát v úvahu například jejich častější nepřítomnost v práci kvůli různým zdravotním vyšetřením či připravit pro ně vyhovující pracovní podmínky, odpovídající jejich zdravotnímu stavu. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, mají ze zákona povinnost podporovat zaměstnanost OZP, přičemž tuto povinnost může splnit:

- zaměstnáním OZP v pracovním poměru v povinném podílu 4 %,
- odebíráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů, jež zaměstnávají OZP, či od OZP, které jsou OSVČ a nemají žádné zaměstnance, či
- odvodem do státního rozpočtu.

Ze zaměstnání OZP plynou zaměstnavateli výhody, kterých může dosáhnout v podobě dotací z úřadu práce, speciálních slev na dani z příjmů či snížení výše minimální mzdy. Úřady práce a v některých případech i Ministerstvo práce a sociálních věcí mohou v rámci provádění aktivní politiky zaměstnanosti poskytovat zaměstnavatelům OZP určité typy dotací, na které však není právní nárok a zaměstnavatel je může obdržet pouze na základě své žádosti. Výše těchto příspěvků se odvíjí od druhu příspěvku, rozpočtů daných institucí a dle situace na trhu práce. Jedná se například o příspěvek na zapracování, který se může poskytnout zaměstnavateli na základě písemné dohody s Úřadem práce, a který může být vyplácen po dobu maximálně tří měsíců. Příspěvek může dosáhnout maximálně polovinu minimální mzdy zaměstnance pověřeného zapracováním a je vyplácen najednou po skončení tohoto období. Dále se jedná o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP dle dohody s Úřadem práce. Podmínkou zde je, že místo musí být vytvořeno alespoň na tři roky a zaměstnavatel nesmí vykazovat ke dni podání žádosti žádné nedoplatky na daních, ani na sociálním zabezpečení

příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pro účely výpočtu výše příspěvku pro rok 2013 se vychází z průměrného výdělku za první až třetí čtvrtletí roku 2012. S poskytnutím tohoto příspěvku úzce souvisí také příspěvek na provoz chráněného pracovního místa, jenž je určen k úhradě nákladů souvisejících s provozem tohoto místa. Příspěvek na jedno místo činí až 48 000 Kč ročně. Při zaměstnání OZP plyne zaměstnavateli také nárok na uplatnění slev na dani dle § 35 ZDP, a to ve výši:

- 18 000 Kč ročně za každého zaměstnance se zdravotním postižením, a
- 60 000 Kč ročně za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením,

přičemž se při výpočtu slevy vychází z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců zvlášť za jednotlivé typy postižení, který se vypočte dle vzorce (4. 1).:

<b>Koeficient</b>  celkový počet odpracovaných hodin / celkový roční fond pracovní doby
--

(4. 1)

Výsledkem je koeficient, kterým se násobí příslušná sleva, kterou si zaměstnavatel může uplatnit. Níže uvedený příklad ukazuje způsob výpočtu slevy, na níž má zaměstnavatel při zaměstnání OZP nárok.

#### **Příklad** výpočtu slevy za zaměstnance s OZP

Zaměstnavatel zaměstnával po celý rok 2013 jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Při výpočtu je nutno vycházet z ročního fondu pracovní doby pro rok 2013 a ten se vypočte jako počet pracovních dní v daném roce, který činil 252 dní, násobených osmi, jelikož je předpokládána osmi hodinová pracovní směna. A tedy fond pracovní doby činí 2 016 hodin.

Dále, je nezbytné stanovit počet hodin, které zaměstnanec neodpracoval, a nebyla mu poskytnuta náhrada mzdy, a ten činil 20 dní, čili 160 h. Pro výpočet koeficientu se postupuje dle vzorce 4. 1 takto:

$$(252 \times 8 - 160) / (252 \times 8) = 0,92 \text{ po zaokrouhlení}$$

Zaměstnavatel si tedy může uplatnit roční slevu ve výši: 18 000 Kč x 0,92 = **16 560 Kč**

Trochu specifickou možností při výběru zaměstnanců je zaměstnávání osob z agentury práce, které je výhodné jak pro krátkodobý, tak i pro dlouhodobý výkon práce či například pokud se jedná o zajištění dočasné náhrady za svého zaměstnance či obdobné nárazové situace.

Tento způsob zaměstnávání se nazývá „dočasné přidělení zaměstnanců agentury práce k uživateli“, a je upraven zákoníkem práce a zákonem o nezaměstnanosti. Tato varianta funguje tak, že specializovaná agentura poskytne zaměstnavateli zaměstnance podle jeho požadavků, přičemž obrovskou výhodou zde je, že zaměstnavateli nevznikají vůči zaměstnanci žádné povinnosti. Agentura zajišťuje veškeré administrativní povinnosti, včetně školení zaměstnance, zajištění BOZP, pojištění odpovědnosti škody a pracovních úrazů, přihlášení zaměstnance na OSSZ či ZP. Dále se starají o vyplacení mzdy zaměstnanci, odvody sociálního a zdravotního pojištění, a samozřejmě také zúčtování daní. Agentura vlastně vystupuje v roli zaměstnavatele a má s tímto zaměstnancem sepsanou pracovní smlouvu. Zaměstnavatel hradí agentuře náklady spojené se zaměstnancem dle počtu odpracovaných hodin a v této částce je zahrnuta také odměna agentuře, za její poskytnuté služby.<sup>40</sup>

#### 4. 1. 1 Zaměstnávání na DPP a DPČ

Zaměstnavatel nemusí zaměstnávat své zaměstnance pouze na základě pracovní smlouvy. Existují další druhy pracovních vztahů a těmi jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody se vyznačují určitými výhodami jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, avšak pouze při splnění omezujících podmínek.

Dohoda o provedení práce je celkem flexibilní a v současnosti často používaný typ pracovního vztahu malého rozsahu. Malého rozsahu proto, jelikož může být uzavřena maximálně na 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Tuto dohodu lze uzavřít u více zaměstnavatelů zároveň. Musí být uzavřena písemně a odměna za výkon práce nesmí klesnout pod minimální hranici a tou je 48,10 Kč hrubého příjmu na hodinu. Největší výhodou z uzavření tohoto vztahu plyne jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci, a to je-li měsíční příjem zaměstnance v částce do 10 000 Kč, není ani jeden z nich povinen platit sociální a zdravotní pojištění. Samozřejmě, pokud zaměstnanec není osobou, za níž je plátcem zdravotního pojištění stát, musí si platit zdravotní pojištění sám a to v minimální výši 1080 Kč. Dojde-li k překročení daného limitu, je zaměstnavatel povinen zaměstnance přihlásit k placení těchto pojištění. Pro účely sociálního pojištění se do limitu započítávají všechny částky vyplacené na základě dohody práce, které byly vyplaceny v jednom měsíci jedním zaměstnavatelem, kdežto u zdravotního pojištění se tento limit posuzuje samostatně u každé dohody u jednoho zaměstnavatele. Z hlediska daně z příjmů je pro zaměstnance důležité, aby podepsali prohlášení k dani z příjmů u svého zaměstnavatele. Následující tabulka 4. 1 zobrazuje rozdíl zdanění odměny plynoucí

---

<sup>40</sup> Zevrubněji Červinka (2012).

z dohody o provedení práce zaměstnanci při podepsání prohlášení, a pokud jej zaměstnanec podepsáno nemá.

Tabulka č. 4. 1: Způsob zdanění při různé výši odměny z dohody o provedení práce

Výše měsíční odměny	Podepsané prohlášení	Zdanění
<b>Do 5 000 Kč</b>	NE	15% srážková daň z HM
<b>Do 5 000 Kč</b>	ANO	15% zálohová daň z HM
<b>Nad 5 000 Kč</b>	není podstatné	15% zálohová daň z HM
<b>Nad 10 000 Kč</b>	není podstatné	15% zálohová daň ze SHM

Zdroj: Vlastní zpracování

Dle výše zobrazené tabulky je zřejmé, že pokud zaměstnanec nepodepíše u svého zaměstnavatele prohlášení, a jeho odměna bude ve výši do 5 000 Kč, bude mu sražena srážková daň ve výši 15 %, která se mu již nevrátí a nemůže na ni uplatnit ani slevu na poplatníka či na dítě. Avšak pokud prohlášení zaměstnanec podepíše, či jeho měsíční odměna bude vyšší než 5 000 Kč, ale nižší než 10 000 Kč, bude mu odvedena zálohová daň ve stejné výši 15 %, ke které si může uplatnit mu právem náležející slevu. Poslední možností zdanění je situace, přesáhne-li měsíční odměna částku 10 000 Kč, pak vzniká povinnost odvést zálohovou daň sice také ve výši 15 %, ale vypočítané ze SHM. Samozřejmě překročením této hranice vzniká povinnost zaměstnavateli odvádět hrazené sociální a zdravotní pojištění a toto pojištění také z odměny zaměstnanci sražen. Proto je pro zaměstnavatele velmi důležité, aby tuto hranici hlídal, a nedocházelo k jejímu překročení. Tabulka č. 4. 2 znázorňuje srovnání ve výši nákladů zaměstnavatele a výše čisté mzdy zaměstnance, pokud dojde k překročení hranice 10 000 Kč.

Tabulka č. 4. 2: Zdanění odměny u dohody o provedení práce při překročení měsíční hranice

Měsíční odměna	10 000 Kč	10 001 Kč
<b>SHM</b>	-	13 400 Kč
<b>Hrazené SP 25 %</b>	-	2 500 Kč
<b>Hrazené ZP 9 %</b>	-	900 Kč
<b>Srážené SP 6,5 %</b>	-	650 Kč
<b>Srážené ZP 4,5 %</b>	-	450 Kč
<b>Zálohová daň 15 %</b>	1 500 Kč	2 010 Kč
<b>Čistá odměna zaměstnanci</b>	<b>8 500 Kč</b>	<b>6 891 Kč</b>
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>10 000 Kč</b>	<b>13 401 Kč</b>

Zdroj: Vlastní výpočty

V předcházející tabulce 4. 2 lze vidět, jak se zvýší zaměstnavateli náklady a přitom zaměstnanci klesne čistá mzda, pokud dojde k překročení hranice odměny 10 000 Kč. Zatím byly uvedeny jen samá pozitiva plynoucí z tohoto pracovního vztahu, avšak existují i určité nevýhody, které je nutno zmínit. Nevýhody plynou hlavně zaměstnancům, a to:

- nepřiznání potřebné doby pojištění,
- neovlivnitelnost výše důchodu,
- pozbytí nároku na nemocenské dávky,
- povinnost platit zdravotní pojištění,
- pozbytí nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Pokud není zaměstnancům z odměny odváděno pojistné na sociální pojištění, nemají bohužel nárok na započtení příjmů pro důchodové účely a mohou mít také v budoucnu problém s dosažením potřebné doby pojištění pro přiznání státního důchodu. Dále jelikož není placeno nemocenské pojištění, ztrácí zaměstnanec nárok na nemocenské dávky v době nemoci a také na podporu v nezaměstnanosti z důvodu neplacení důchodového pojištění. Na druhou stranu mají zaměstnanci povinnost platit veřejné zdravotní pojištění, není-li plátcem pojistného za ně stát.

Druhým typem pracovního vztahu malého rozsahu je dohoda o pracovní činnosti, která může být vykonávána maximálně v poloviční výši běžné pracovní doby a to průměrně 20 hodin týdně. Smlouva musí být také uzavřena písemně a k podstatným náležitostem patří typ sjednané práce, sjednaná pracovní doba a doba trvání dohody. Hranicí, při níž nevzniká povinnost odvádět z odměny pojistné, je u této dohody částka 2 499 Kč. Při měsíční odměně 2 500 Kč a výše, musí jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel odvádět jak zdravotní, tak i sociální pojistné. Samozřejmě jak je tomu i u dohody o provedení práce, i tady nejedná-li se o osobu, za níž je plátcem zdravotního pojištění stát, musí si hradit toto pojištění v minimální výši sám. Proto jsou tyto dohody výhodné zejména pro studenty či například osoby registrované na Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Tabulka č. 4. 3 podrobně zachycuje zdanění odměny z dohody o pracovní činnosti včetně nákladů zaměstnavatele.



Tabulka č. 4. 3: Způsob zdanění při různé výši odměny z dohody o pracovní činnosti

Výše měsíční odměny	Podepsané prohlášení	Zdanění
Do 2 499 Kč	NE	15% srážková daň z HM
Do 2 499 Kč	ANO	15% zálohová daň z HM
Do 5 000 Kč	NE	15% srážková daň ze SHM
Do 5 000 Kč	ANO	15% zálohová daň ze SHM
5 001 Kč a výše	NE	15% zálohová daň ze SHM
5 001 Kč a výše	ANO	15% zálohová daň ze SHM

Zdroj: Vlastní zpracování

U dohody o pracovní činnosti existuje ještě kromě hranice 2 499 Kč, která slouží pro účely sociálního a zdravotního pojištění, také hranice 5 000 Kč, která slouží pro určení způsobu zdanění. Samozřejmě je zde podstatné, zda má zaměstnanec podepsáno prohlášení. Pokud by prohlášení podepsané neměl, jsou jeho příjmy zdaňovány srážkovou daní až do výše 5 000 Kč. Od této hranice platí, že je odváděná pouze zálohová daň, a skutečnost, zda je podepsáno prohlášení, je důležité jen z hlediska nároku na slevu na poplatníka či například na studenta. Nadcházející tabulka č. 4. 4 vymezuje srovnání nákladů zaměstnavatele a čisté mzdy zaměstnance při překročení hraniční výše odměny dohody o pracovní činnosti.

Tabulka č. 4. 4: Srovnání zdanění odměny u dohody o provedení činnosti při překročení hranice

Měsíční odměna	2 499 Kč	2 499 Kč	2 500 Kč	2 500 Kč
Prohlášení	NE	ANO	NE	ANO
SHM	-	-	3 400 Kč	3 400 Kč
Hrazené SP a ZP 34 %	-	-	850 Kč	850 Kč
Srážené SP a ZP 11 %	-	-	275 Kč	275 Kč
Daň 15 %	374 Kč	374 Kč	510 Kč	510 Kč
Sleva na dani	0 Kč	2070 Kč	0 Kč	2070 Kč
Daň po slevě	374 Kč	0 Kč	510 Kč	0 Kč
Čistá odměna zaměstnanci	2 125 Kč	2 499 Kč	1715 Kč	2 225 Kč
Náklady zaměstnavatele	2 499 Kč	2 499 Kč	3 350 Kč	3 350 Kč

Zdroj: Vlastní výpočty

#### 4. 1. 2 Spolupracující osoby

Další možností, která se netýká přímo zaměstnávání zaměstnanců, je možnost OSVČ rozdělit své příjmy na spolupracující osobu dle § 13 ZDP. Jedná se zde o optimalizaci či spíše minimalizaci odvodů a zdanění rodinné situace OSVČ. Jelikož OSVČ většinou začínají jako malí živnostníci, může jim ze začátku podnikání pomáhat například manželka. Ačkoliv zákoník práce zakazuje zaměstnat druhého z manželů, nabízí se zde právě možnost spolupracující osoby, kterou může být buď manželka (manžel) či ostatní osoby, které žijí s poplatníkem ve společné domácnosti. Může se tedy jednat jak o děti OSVČ, ale také osoby, které nejsou rodinnými příslušníky, ale žijí s ním ve společné domácnosti. Svě děti může OSVČ zahrnout do svého podnikání jako spolupracující osoby, či s nimi klasicky uzavřít pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy či dohody. Rozhodne-li se OSVČ o spolupráci s některou z osob z domácnosti, musí tato osoba podat přihlášku k registraci správci daně, jelikož se stává poplatníkem, který bude pobírat příjmy podrobeny dani z příjmů. Dále musí splnit ohlašovací povinnosti vůči OSSZ a ZP, podat daňové přiznání za období, v němž spolupráci vykonávala a samozřejmě také přehled o příjmech a výdajích příslušné ZP a OSSZ. Dá se uvést, že spolupracující osoba disponuje povinnostmi jako běžná OSVČ. Důležité z hlediska povinnosti platit zálohy na sociální a zdravotní pojištění spolupracující osoby je fakt, zda se u této osoby jedná o činnost hlavní či vedlejší. Je-li spolupracující osobou manželka, která je osobou bez zdanitelných příjmů či je na mateřské a pobírá dávky, jedná se o činnost hlavní, a je povinna platit zálohy na zdravotní a sociální pojištění v roce kdy začala spolupracovat. Naopak, je-li manželka zaměstnána a navíc začne podnikat jako spolupracující osoba, zde se jedná o činnost vedlejší a v prvním roce podnikání ji nevzniká povinnost platit zálohy. Obrovskou výhodou zde je, že spolupracující osoba nemusí mít živnostenský list. Co se však dá považovat za značnou nevýhodu, je nemožnost podnikatele uplatnit si v období spolupráce slevu na spolupracující manželku či slevu na spolupracující dítě. Je také limitována částka, kterou lze na tyto osoby rozdělit. Částkou se rozumí příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti OSVČ snížené o výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Tabulka č. 4. 5 znázorňuje maximální výši rozdílu mezi příjmy a výdaji, které lze na spolupracující osoby rozdělit.

Tabulka č. 4. 5: Maximální výše částek, které lze převést na spolupracující osoby

	Roční výše	Měsíční výše	% výše
<b>Manžel (ka)</b>	max. 540 000 Kč	max. 45 000 Kč	max. 50 % ZD
<b>Děti a ostatní osoby v domácnosti</b>	max. 180 000 Kč	max. 15 000 Kč	max. 30 % ZD

Zdroj: Vlastní zpracování dle Brychta (2011).

Vzhledem ke všem povinnostem, které mají spolupracující osoby, je nutné zvážit, zda tato forma optimalizace je pro danou situaci OSVČ vhodná či nikoli. Tuto formu optimalizace je vhodné využít, nastane-li podnikateli situace, kdy:

- spolupracující osoba nedosahuje žádných zdanitelných příjmů,
- spolupracující osoba dosahuje velmi nízkých zdanitelných příjmů,
- podnikatel disponuje vysokým ZD, nebo
- podnikatel vykázal ve zdaňovacím období ztrátu.

V prvním případě, nemá-li spolupracující osoba žádné zdanitelné příjmy, dostává se do situace, ve které ztrácí možnost uplatnit slevu na poplatníka a některé další částky jako jsou úroky z hypotečních úroků, poskytnuté dary, penzijní připojištění či soukromé životní pojištění. Převedl-li by podnikatel na tuto osobu část příjmů a výdajů, mohla by si uplatnit tyto slevy a zároveň by se podnikateli snížila daňová povinnost. V druhém případě se jedná o podobnou situaci, kdy spolupracující osoba nedosahuje dostatečných příjmů pro uplatnění všech slev a odčitatelných položek, na něž má nárok, proto je pro ni výhodné zvýšení jejího ZD. Pokud zaměstnavatel dosáhl za dané zdaňovací období vysokého ZD, je možné, že mu vznikne povinnost platit solidární daň, která je nově zavedena od ledna 2013. Pokud by však převedl část svého ZD na spolupracující osobu, a tím svůj ZD snížil na úroveň podléhající pouze dani z příjmů fyzických osob, dosáhl by nižší daňové povinnosti. Poslední možností, při které se podnikateli vyplatí převést své příjmy a výdaje na spolupracující osobu, je situace, kdy dosáhne daňové ztráty. Převedením části ZD na spolupracující osobu, která dosahuje naopak vysokého ZD, této osobě umožní snížení daňové povinnosti, kterou by jinak kvůli vysokému ZD platila. Možnost převedení příjmů a výdajů na spolupracující osoby je výhodné zejména pro podnikatele, kteří vedou rodinný podnik a chtějí zaměstnat své rodinné příslušníky, jelikož je potom možné využívat různá daňová zvýhodnění, na která by jinak neměli nárok. Samozřejmě možnost rozdělení příjmů na spolupracující osobu sebou nese své výhody ale také nevýhody. Tyto klady a zápory rozdělení příjmů na spolupracující osobu jsou znázorněny v příloze č. 2.

#### **4. 2. Analýza různých možností optimalizace zákonných odvodů OSVČ**

Praktická část bude zaměřena na dva konkrétní problémy, se kterými se potýká OSVČ jako zaměstnavatel. V prvním případě budou podrobně rozebrány možné situace konkrétního podnikatele, který se rozhodne zaměstnat zaměstnance. Tato praktická část popíše nejvýhodnější možnosti z hlediska zaměstnávání zaměstnanců, přičemž bude kladen důraz na co největší snížení nákladů zaměstnavatele na tyto zaměstnance. V druhém případě půjde

o snahu optimalizovat daňové náklady samotného podnikatele jako OSVČ. Zde bude rozebrána zejména možnost podnikatele rozdělit své příjmy a výdaje na spolupracující osobu. V příloze č. 1 a v příloze č. 2 jsou zachyceny klady a zápory jednotlivých možností, dle výsledků analýzy.

Na praktickém příkladu bude zhodnocena situace fiktivního podnikatele, který sám začínal podnikat jako OSVČ a nyní z důvodu zvýšení poptávky po jeho službách uvažuje o tom, zda by se mu vyplatilo zaměstnat zaměstnance. Další část příkladu bude věnována jeho osobní finanční situaci, a jak ji lze vzhledem k jeho rodinné situaci vylepšit.

### **Zadání příkladu**

Pan Jaroslav Smrček začal provozovat živnost v roce 2009 a předmět jeho podnikání je zaměřen na opravy automobilů a pneuservis. Od začátku podnikání pracuje jako OSVČ a prozatím neměl žádné zaměstnance. Ve společné domácnosti s ním žije jeho manželka Helena, která je momentálně doma na rodičovské dovolené s jejich ročním synem a jejím jediným příjmem za rok 2013 byl rodičovský příspěvek. Dále mají 19-ti letého syna Marka, který bude příští rok, tedy v roce 2014, maturovat a 23letou dceru Emu, která studuje třetím rokem vysokou školu.

Pan Smrček je plátcem DPH a od začátku svého podnikání vede daňovou evidenci svých příjmů a výdajů. V roce 2013 měl zdanitelné příjmy pouze z podnikání, a to ve výši 1 800 000 Kč a výdaje na zajištění, dosažení a udržení těchto příjmů činily 1 100 000 Kč. Jelikož jeho daňová povinnost v minulém roce nedosáhla výše 30 000 Kč, neměl povinnost a tudíž ani neplatil zálohy na daň z příjmů. Po celý rok platil měsíční zálohy na ZP a SP v minimální výši a nemocenského pojištění není účasten. Dále Pan Smrček splácí hypoteční úvěr a úroky z tohoto úvěru za rok 2013 činily 15 000 Kč, a také je účasten životního pojištění, které platí ve výši 1 500 Kč měsíčně. Pan Smrček uplatňuje slevu na manželku a na své tři děti.

### **Výpočet základu daně**

<b>Příjmy: 1 800 000 Kč - Výdaje: 1 100 000 Kč</b>
<b>= ZD dle § 7 ZDP: 700 000 Kč</b>

Vypočtený základ daně může pan Smrček dále snížit o nezdánitelné částky podle § 15 ZDP. Těmito částkami jsou úroky z úvěru ve výši 15 000 Kč a platby životního pojištění v celkové roční výši 18 000 Kč, které si však může odečíst dle zákona jen ve výši 12 000 Kč. Z takto upraveného ZD pan Smrček vypočte daň z příjmů, kterou může následně snížit o slevy na dani.

<b>ZD neupravený</b>	<b>700 000 Kč</b>
• <b>nezdanitelné části ZD</b>	
- úroky z úvěru	15 000 Kč
- životní pojištění	12 000 Kč
<b>ZD snížený o § 15</b>	<b>673 000 Kč</b>
• <b>daň 15 %</b>	<b>100 950 Kč</b>
• <b>slevy na dani</b>	
- na poplatníka	24 840 Kč
- na manželku	24 840 Kč
- na děti (3 x 13 404,-)	40 212 Kč
<b>Daň po odečtení slev</b>	<b>11 058 Kč</b>

Panu Smrčkovi vyšla daňová povinnost ve výši 11 058 Kč, kterou má na základě daňového přiznání za rok 2013 povinnost zaplatit do termínu stanoveného zákonem, a to do 31. 3. 2014.

Jelikož měl v minulém roce pan Smrček nízký základ daně, měl povinnost platit zálohy na sociální i zdravotní pojištění pouze v minimální výši. Pomocí dalšího výpočtu je zjištěno, jak velkou částku je pan Smrček povinen doplatit OSSZ a ZP na pojistné. Doplatek jistě nebude zanedbatelný, jelikož oproti minulého zdaňovacího období dosáhl vysokého ZD.

### Výpočet doplatku na sociální a zdravotní pojištění

Vyměřovací základ pro SP a ZP = základ daně x 0,5
---

#### Pojistné na sociální pojištění

	Výpočet	Výsledek
<b>Vyměřovací základ</b>	700 000 x 0,5	350 000 Kč
	Vypočtený VZ spadá do hranice min. a max. VZ, proto bude částka 350 000 Kč použita pro výpočet výše pojistného	
<b>Pojistné na SP za rok 2013</b>	350 000 x 0,292	102 200 Kč
<b>Souhrn zaplacených záloh</b>	1890 x 12	22 680 Kč
<b>Doplatek rozdílu</b>	102 200 – 22 680	<b>79 520 Kč</b>

#### Pojistné na zdravotní pojištění

	Výpočet	Výsledek
<b>Vyměřovací základ</b>	700 000 x 0,5	350 000 Kč
	Vypočtený VZ splňuje min. hranici pro ZP za rok 2013	

<b>Pojistné na ZP za rok 2013</b>	350 000 x 0,135	47 250 Kč
<b>Souhrn zaplacených záloh</b>	1748 x 12	20 976 Kč
<b>Doplatek rozdílu</b>	47 250 – 20 976	<b>26 274 Kč</b>

Pan Smrček bude muset doplatit na sociální pojištění částku 79 520 Kč a na zdravotní pojištění 26 274 Kč.

Celkové odvody pana Smrčka za rok 2013 činí: **11 058 + 79 520 + 26 274 = 116 852 Kč**

#### 4. 2. 1 Minimalizace nákladů na zaměstnance

Panu Smrčkovi se v podnikání začíná dařit a začal uvažovat, že by se mu vyplatilo přijmout další pracovní sílu. Ale jelikož se jedná o malého podnikatele, není si jistý, zda by zvládl uživit zaměstnance či neexistuje-li jiná možnost z hlediska zaměstnání osob, která by pro něho byla největším přínosem při minimálních nákladech. V následující části praktického příkladu proto budou vypočítány náklady, které by mu vznikly, pokud by přijal zaměstnance na pracovní smlouvu. A následně budou propočítány další možnosti, které pan Smrček má v tomto směru. Všechny možnosti budou posuzovány při podobné vyplacené hrubé mzdě a to 10 000 Kč měsíčně, přičemž budou zároveň vypočítány náklady zaměstnavatele na odvody za zaměstnance a také čistá mzda náležející zaměstnanci. Ve všech případech je počítáno s tím, že by zaměstnanec podepsal u pana Smrčka prohlášení.

##### 1. Výpočet nákladů zaměstnavatele na jednoho zaměstnance – pracovní smlouva

<b>Hrubá mzda</b>	<b>10 000 Kč</b>
<b>Hrazené SP 25 %</b>	2 500 Kč
<b>Hrazené ZP 9 %</b>	900 Kč
<b>Srážené SP 6,5 %</b>	650 Kč
<b>Srážené ZP 4,5 %</b>	450 Kč
<b>Záloha na daň 15 % ze SHM</b>	2 010 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070 Kč
<b>Daň po slevě</b>	0 Kč
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	10 000 – 650 – 450 = <b>8 900 Kč</b>
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	10 000 + 2 500 + 900 = <b>13 400 Kč</b>

##### 2. Náklady zaměstnavatele při dalších možnostech zaměstnávání

- **Dohoda o provedení práce** – další možnost, kterou pan Smrček má, je přijmout např. 3 zaměstnance, kteří budou u něj pracovat na dohodu o provedení práce,

s tím že celkový součet hrubých mezd, které jim budou vyplaceny, se budou rovnat 10 000 Kč, jak je tomu v prvním výpočtu. Při DPP nemá ani zaměstnanec ani zaměstnavatel povinnost odvádět pojistné na SP a ZP, je-li dodržena hranice odměny do 10 000 Kč měsíčně.

<b>Hrubá mzda (odměna)</b>	<b>3 333 Kč</b>
<b>Hrazené SP 25 %</b>	0 Kč
<b>Hrazené ZP 9 %</b>	0 Kč
<b>Srážené SP 6,5 %</b>	0 Kč
<b>Srážené ZP 4,5 %</b>	0 Kč
<b>Záloha na daň 15 % z HM</b>	500 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070 Kč
<b>Daň po slevě</b>	0 Kč
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	3 333 Kč
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	3 333 Kč
<b>Čisté mzdy tří zaměstnanců</b>	<b>9 999 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>9 999 Kč</b>

- **Dohoda o pracovní činnosti** – aby zde došlo k dodržení hranice 10 000 Kč, bude následující příklad počítán se 4 zaměstnanci s odměnou 2 499,- měsíčně každému. Bude zde dodržena hranice 2 499 Kč, kvůli možnosti neodvádět pojistné na SP a ZP.

<b>Hrubá mzda (odměna)</b>	<b>2 499 Kč</b>
<b>Hrazené SP 25 %</b>	0 Kč
<b>Hrazené ZP 9 %</b>	0 Kč
<b>Srážené SP 6,5 %</b>	0 Kč
<b>Srážené ZP 4,5 %</b>	0 Kč
<b>Záloha na daň 15 % z HM</b>	375 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070 Kč
<b>Daň po slevě</b>	0 Kč
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	2 499 Kč
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	2 499 Kč
<b>Čisté mzdy čtyř zaměstnanců</b>	<b>9 996 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>9 996 Kč</b>

- **Dohoda o pracovní činnosti** – zde je počítáno s 2 zaměstnanci s odměnou 5 000 Kč měsíčně, a s povinností odvádět pojistné na SP a ZP za své zaměstnance.

<b>Hrubá mzda (odměna)</b>	<b>5 000 Kč</b>
<b>Hrazené SP 25 %</b>	1 250 Kč
<b>Hrazené ZP 9 %</b>	450 Kč
<b>Srážené SP 6,5 %</b>	325 Kč
<b>Srážené ZP 4,5 %</b>	225 Kč
<b>Záloha na daň 15 % z HM</b>	1 005 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070 Kč
<b>Daň po slevě</b>	0 Kč
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	$5\,000 - 325 - 225 = 4\,450$ Kč
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	$5\,000 + 1\,250 + 450 = 6\,700$ Kč
<b>Čisté mzdy obou zaměstnanců</b>	<b>8 900 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>13 400 Kč</b>

- **Zaměstnanec s OZP** – rozhodl-li by se pan Smrček zaměstnat osobu s OZP, může ji zaměstnat v jakémkoli pracovním vztahu a hlavní výhodou pro pana Smrčka bude možnost uplatnit slevu na dani na konci roku. Pro účely druhu činnosti, kterou se pan Smrček zabývá, předpokládáme, že pokud by zaměstnal osobu s OZP, tak se bude jednat o lehčí postižení této osoby. Při zaměstnání osoby s lehčím zdravotním postižením, by si mohl pan Smrček uplatnit slevu na dani až ve výši 18 000 Kč ročně.
- **Agentura práce** – pokud by se pan Smrček rozhodl o zaměstnání osoby z agentury práce, přineslo by mu to výhody pouze z časového hlediska, jelikož by neměl tolik administrativních povinností vůči tomuto zaměstnanci. Z finančního hlediska by se takhle možnost panu Smrčkovi určitě nevyplatila, jelikož by ke všem nákladům na zaměstnance včetně odvodů musel agentuře platit ještě poplatek za poskytnutí jejich služeb.

Jelikož si pan Smrček není jistý, zda by zvládl zaměstnat zaměstnance a ještě kromě mzdy za něj platit i povinné odvody, vyplývá z toho jako nejlepší možnost zaměstnat zpočátku



jednoho nebo 2 zaměstnance na DPP nebo DPČ, u které však musí dávat pozor na nízkou hranici pro odvod pojistného, a pokud by to finančně zvládal, může do budoucna přemýšlet o stálém zaměstnanci. Pan Smrček samozřejmě musí počítat s tím, že i když bude zaměstnávat zaměstnance pouze na DPP, musí splňovat téměř veškeré povinnosti v oblasti zaměstnanosti, ať už se jedná BOZP, OOPP či zaškolení. Jedinou výjimku tvoří zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, které by neměl povinnost zřizovat, jelikož u DPP se jedná o dohodu prací konaných mimo pracovní poměr a toto pojištění se týká pouze osob v pracovněprávním vztahu. Navíc pokud by se rozhodl a hlavně pokud by měl možnost zaměstnat zaměstnance s OZP, mohl by si svou daňovou povinnost snížit díky slevě na dani za takového zaměstnance, a díky tomu by mu vyšla nulová daňová povinnost. U možnosti zaměstnat osoby z agentury práce nevzniká panu Smrčkovi žádná výhoda, čili tahle možnost není doporučována.

#### 4. 2. 2 Optimalizace daňového zatížení samotného podnikatele

Při porovnání příjmů a výdajů pana Smrčka za rok 2013 mu byl zjištěn vysoký ZD. Byly také vypočteny celkové odvody včetně daňové povinnosti pana Smrčka za rok 2013, pokud by zdaňoval veškeré příjmy sám. Avšak vzhledem k jeho rodinné situaci se zde nabízí možnost, při které by tyto odvody šly nějakým způsobem optimalizovat. A tím je myšlena možnost rozdělení příjmů a výdajů na spolupracující osobu. V následující části kapitoly budou propočítány různé možnosti rozdělení příjmů na spolupracující osoby, s cílem minimalizovat celkové odvody rodiny Smrčků.

- 1. Možnost rozdělení příjmů na spolupracující manželku** – jelikož manželka pomáhá svému manželovi při podnikání a to zejména při vyřizování veškerých administrativních povinností, může na ni pan Smrček převést část svých příjmů a výdajů. U manželky se jedná o 50 % příjmů a 50 % výdajů, avšak musí zde být dodržena maximální hranice a to je částka 540 000 Kč ročně, kterou lze na manželku převést. Manželka má za rok 2013 zaplacené penzijní připojištění ve výši 14 000 Kč a na soukromé životní pojištění platila 1400 Kč měsíčně.

<b>50 % z rozdílu mezi příjmy a výdaji činí: <math>700\,000 \times 0,5 = 350\,000</math> Kč</b>
---

Částka 350 000 Kč nedosahuje hranice 540 000 Kč, tudíž lze na manželku převést 50 % ZD.

**a) Výpočet daňové povinnosti manželky za rok 2013**

	<b>Výpočet</b>	<b>Výsledek</b>
<b>ZD</b>	700 000 x 0,5	350 000 Kč
<b>- nezdanitelné části ZD § 15</b>	-	-
<b>penzijní připojištění</b>	14 000 – 12 000	2 000 Kč
<b>životní pojištění</b>	max. 12 000 Kč	12 000 Kč
<b>ZD snížený o § 15</b>	350 000 – (2000 + 12 000)	336 000 Kč
<b>Daň 15 %</b>	336 000 x 15 %	50 400 Kč
<b>- sleva na poplatníka</b>	50 400 – 24 840	25 560 Kč
<b>Daňová povinnost</b>	-	<b>25 560 Kč</b>

**Výpočet pojistného na SP a ZP manželky za rok 2013**

Jelikož je plátcem pojistného na ZP za manželku stát z důvodu rodičovské dovolené, nevztahuje se na ni povinnost platit pojistné na ZP z minimálního VZ, který činí ročně 155 304 Kč. Vyměřovacím základem pro ZP manželky bude 50 % ZD. Z hlediska pojistného na SP, je z důvodu rodičovské dovolené považována za osobu vykonávající činnost vedlejší, a proto se na ni vztahuje minimální VZ pro činnost vedlejší, který činí 31 068 Kč. Pro účely pojistného na SP bude VZ roven taky 50 % ze ZD.

**VZ pro výpočet pojistného na SP a ZP: 350 000 x 0,5 = 175 000 Kč**

	<b>Výpočet</b>	<b>Výsledek</b>
<b>Pojistné na SP</b>	175 000 x 0,292	51 100 Kč
<b>Pojistné na ZP</b>	175 000 x 0,135	23 625 Kč
<b>Pojistné celkem</b>	51 100 + 23 625	<b>74 725 Kč</b>

**Celkové odvody manželky za rok 2013 činí: 25 560 + 74 725 = 100 285 Kč**

**b) Výpočet daňové povinnosti pana Smrčka za rok 2013**

	<b>Výpočet</b>	<b>Výsledek</b>
<b>ZD</b>	700 000 x 0,5	350 000 Kč
<b>- nezdánitelné části ZD § 15</b>		
<b>úroky z úvěru</b>	15 000 Kč	15 000 Kč
<b>životní pojištění</b>	max. 12 000 Kč	12 000 Kč
<b>ZD snížený o § 15</b>	350 000 – (15 000 + 12 000)	323 000 Kč
<b>Daň 15 %</b>	323 000 x 15 %	48 450 Kč
<b>- sleva na poplatníka</b>	24 840	24 840 Kč
<b>- sleva na děti</b>	3 x 13 404	40 212 Kč
<b>Daňová povinnost</b>	48 450 – (24 840 + 40 212)	<b>- 16 602 Kč</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>16 602 Kč</b>

**Pojistné na SP a ZP manžela za rok 2013**

	<b>Výpočet</b>	<b>Výsledek</b>
<b>Pojistné na SP</b>	175 000 x 0,292	51 100 Kč
<b>Souhrn zaplacených záloh</b>	1890 x 12	22 680 Kč
<b>Doplatek rozdílu</b>	51 100 – 22 680	<b>28 420 Kč</b>
<b>Pojistné na ZP</b>	175 000 x 0,135	23 625 Kč
<b>Souhrn zaplacených záloh</b>	1 748 x 12	20 976 Kč
<b>Doplatek rozdílu</b>	23 625 – 20 976	<b>2 649 Kč</b>
<b>Pojistné celkem</b>	28 420 + 2 649	<b>31 069 Kč</b>

Celkové odvody manžela za rok 2013 činí: **- 16 602 + 31 069 = 14 467 Kč**

**Celkové odvody rodiny Smrčků za rok 2013: 100 285 + 14 467 = 114 752 Kč**

- Možnost rozdělení příjmů na ostatní spolupracující osoby** – další možností pana Smrčka je rozdělit své příjmy na spolupracující osobu, za kterou lze považovat jeho dcera Emu. Dcera Ema pomáhá svému otci s vedením daňové evidence a má uzavřenou dohodu o provedení práce. Další výpočet se zaměří na možnost rozdělení příjmů na

dceru v maximální možné výši a to je 30 % z rozdílu mezi příjmy a výdaji. Nesmí být však překročena stanovená částka, kterou lze takto převést a to je 180 000 Kč. Jelikož dcera Ema studuje prezenční formou vysokou školu, může si ve svém daňovém přiznání uplatnit slevu na studenta a samozřejmě taky na poplatníka.

**30 % z rozdílu mezi příjmy a výdaji činí:  $700\,000 \times 0,3 = 210\,000$  Kč**

Jelikož 30 % ZD činí 210 000 Kč, čímž je překročena maximální roční hranice, je možné rozdělit na dceru pouze 180 000 Kč.

**a) Výpočet daňové povinnosti dcery za rok 2013**

	Výpočet	Výsledek
<b>ZD</b>	-	180 000 Kč
<b>Daň 15 %</b>	$180\,000 \times 15 \%$	27 000 Kč
<b>- sleva na poplatníka</b>	27 000 – 24 840	2 160 Kč
<b>- sleva na studenta</b>	2 160 – 4 020	- 1 860 Kč
<b>Daňová povinnost</b>	-	<b>0 Kč</b>

Daňová povinnost dcery Emy je nulová, jelikož se zde nejedná o daňový bonus, a slevy na dani se mohou odečítat pouze do dosažení nulového ZD.

**Výpočet pojistného na SP a ZP dcery za rok 2013**

Z důvodu, že dcera stále ještě studuje, je z hlediska ZP plátcem pojistného stát. Tudíž se na ni nevztahuje minimální VZ. Pro účely pojistného na SP se jedná o osobu vykonávající činnost vedlejší.

**VZ pro výpočet pojistného na SP a ZP dcery Emy:  $180\,000 \times 0,5 = 90\,000$  Kč**

	Výpočet	Výsledek
<b>Pojistné na SP</b>	$90\,000 \times 0,292$	26 280 Kč
<b>Pojistné na ZP</b>	$90\,000 \times 0,135$	12 150 Kč
<b>Pojistné celkem</b>	$26\,280 + 12\,150$	<b>38 430 Kč</b>

**Celkové odvody dcery Emy za rok 2013 činí:  $0 + 38\,430 = 38\,430$  Kč**

**b) Výpočet daňové povinnosti pana Smrčka za rok 2013**

	<b>Výpočet</b>	<b>Výsledek</b>
<b>ZD</b>	700 000 – 180 000	520 000 Kč
<b>- nezdanitelné části ZD § 15</b>		
úroky z úvěru	15 000 Kč	15 000 Kč
životní pojištění	max. 12 000 Kč	12 000 Kč
<b>ZD snížený o § 15</b>	520 000 – (15 000 + 12 000)	493 000 Kč
<b>Daň 15 %</b>	493 000 x 15 %	73 950 Kč
- sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč
- sleva na manželku	24 840 Kč	24 840 Kč
- sleva na děti	2 x 13 404	26 808 Kč
<b>Daňová povinnost</b>	73 950 – (2 x 24 840 + 26 808)	<b>- 2 538 Kč</b>
<b>Daňový bonus</b>		<b>2 538 Kč</b>

**Pojistné na SP a ZP pana Smrčka za rok 2013**

<b>VZ pro pojistné na SP a ZP pana Smrčka činí: 520 000 x 0,5 = 260 000 Kč</b>
--

	<b>Výpočet</b>	<b>Výsledek</b>
<b>Pojistné na SP</b>	260 000 x 0,292	75 920 Kč
<b>Souhrn zaplacených záloh</b>	1890 x 12	22 680 Kč
<b>Doplatek rozdílu</b>	75 920 – 22 680	<b>53 240 Kč</b>
<b>Pojistné na ZP</b>	260 000 x 0,135	35 100 Kč
<b>Souhrn zaplacených záloh</b>	1748 x 12	20 976 Kč
<b>Doplatek rozdílu</b>	35 100 – 20 976	<b>14 124 Kč</b>
<b>Pojistné celkem</b>	53 240 + 14 124	<b>67 364 Kč</b>

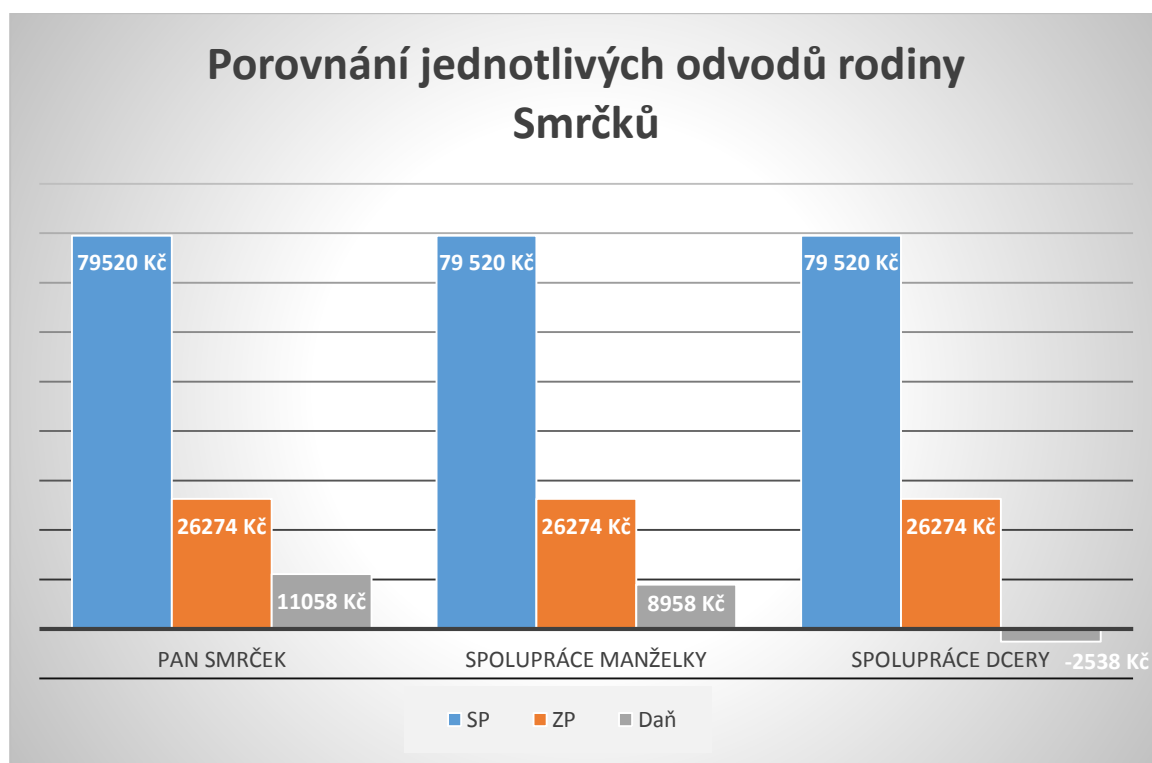
<b>Celkové odvody pana Smrčka za rok 2013 činí: - 2 538 + 67 364 = 64 826 Kč</b>
<b>Celkové odvody rodiny Smrčků za rok 2013: 38 430 + 64 826 = 103 256 Kč</b>

## Porovnání jednotlivých možností zdanění

Typ zdanění	Výše celkových nákladů
Zdanění všech příjmů panem Smrčkem	116 852 Kč
Rozdělení příjmů na manželku	114 032 Kč
Rozdělení příjmů na dceru	103 256 Kč

Následující graf č. 4. 1 porovnává zákonné odvody rodiny Smrčků v závislosti na zvoleném způsobu zdanění při možnosti spolupráce osob.

Graf č. 4. 1: Srovnání jednotlivých odvodů při využití různých možností zdanění



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že výše zákonných odvodů pojistného na SP a ZP v závislosti na způsobu zdanění zůstává konstantní. Dochází zde pouze ke změně výše daňové povinnosti a to zejména v důsledku uplatnění slev a některých částek, které by při jiné variantě zdanění nebylo možné uplatnit. Pokud by se měla zhodnotit nejlepší varianta z hlediska co nejvyššího snížení nákladů rodiny Smrčků, jednalo by se o možnost pana Smrčka rozdělení svých příjmů na svou dceru Emu. Daňová povinnost dcery Emy vyšla nulová a panu Smrčkovi vznikl nárok na daňový bonus ve výši 2 538 Kč.

### **4. 3 Shrnutí dílčí kapitoly**

Čtvrtá dílčí kapitola byla věnována analýze fiktivního podnikatele, přičemž došlo k výpočtům a následnému porovnání nejvhodnějších možností. Byla navržena možnost podnikatele zaměstnat zaměstnance při co nejnižších nákladech a také způsob zdanění, z hlediska spolupráce osob, který umožnil podnikateli snížit celkové rodinné náklady na minimum.

## 5. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo navrzení možné optimalizace finanční situace podnikatele a to jak z hlediska jeho individuálního daňového zatížení s ohledem na rodinnou situaci, tak zejména na optimalizaci vynaložených nákladů na zaměstnance, pokud by se rozhodl stát zaměstnavatelem. Zmíněného cíle bylo dle uvážení autorky dosaženo.

V praktické části této bakalářské práce byly porovnány různé možnosti, které podnikatel má v rámci zaměstnávání zaměstnanců. Cílem této komparace bylo co největší snížení nákladů na zaměstnance pro podnikatele, který si není jistý, zda by takového zaměstnance dokázal zaplatit. Jako nejlepší varianta se ukázala možnost z počátku zaměstnat zaměstnance na dohodu o provedení práce a později, pokud by tuhle možnost finančně zvládal, by mohl uvažovat o stálém zaměstnanci či dokonce o několika zaměstnancích. Jelikož v teoretické části bylo popsáno, co všechno podnikatele čeká v případě, že se stane zaměstnavatelem, bylo by určitě výhodnější do budoucna přijmout dva či více zaměstnanců, protože již při jednom zaměstnanci podnikateli vznikají veškeré administrativní povinnosti a zejména náklady, které by se při více zaměstnancích poměrně snížily. Samozřejmě, že zde hraje důležitou roli, zda by více zaměstnanců zaplatil s ohledem na dnešní situaci na trhu práce.

Další část praktické části byla věnována snaze co nejvíce snížit daňové zatížení konkrétní rodiny pomocí komparace různých možností, které mají při spolupráci osob. Byly zde porovnány tři možnosti zdanění konkrétní rodiny s ohledem na jejich rodinnou situaci. První možností bylo zdanění veškerých příjmů podnikatelem, která vyšla jako nejnákladnější. Druhá možnost byla rozdělit příjmy a výdaje podnikatele na spolupracující manželku. Došlo ke snížení nákladů v důsledku uplatnění nezdanitelných částek manželky, které si v první možnosti zdanění nemohla odečíst. Jako nejvýhodnější možnost zdanění vyšlo rozdělení příjmů a výdajů na spolupracující dceru. Důvodem byla možnost dcery uplatnit jak slevu na poplatníka, tak i na studenta, přičemž podnikatel mohl snížit daň o slevu na poplatníka i slevu na manželku. V druhém případě si podnikatel nemohl odečíst slevu na svoji manželku, protože byla spolupracující osobou. A právě proto došlo v případě rozdělení příjmů na dceru k největšímu snížení rodinných zákonných odvodů. Samozřejmě se jedná o vzorový (autorkou vytvořený) fiktivní příklad, je možné, že v jiných případech by mohlo dojít k jiným výsledkům.



## Seznam použité literatury

### a) Odborné knihy

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. Praha: GRADA Publishing, 2012. 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9.

BOHÁČ, Radim. *Daňové příjmy veřejných rozpočtů v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 332 s. ISBN 978-80-7478-045-5.

BRYCHTA, I., I. MACHÁČEK a M. DĚRGEL. *Daň z příjmů*. 8. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 640 s. ISBN 979-80-7357-623-3.

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2013*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-765-2.

ČERVINKA, TOMÁŠ a kolektiv. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

DVOŘÁKOVÁ, Veronika a kolektiv. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2013/2014*. Praha: Linde Praha, 2013. 328 s. ISBN 978-80-7201-916-8.

HAUSMAN, Jerry. Taxes and Labour Supply. In. AUERBACH, Alan a Martin FELDSTEIN. *Handbook of Public Economics*. 6. vydání. Amsterdam: Elsevier, 2007. 478 s. ISBN 978-0-444-87612-6.

KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

KŘEMEN, Bedřich. *100 legálních daňových triků 2013*. Praha: GRADA Publishing, 2013. ISBN 978-80-260-2627-3.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2013, úplná znění platná k 1. 1. 2013*. 22. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2013. 272 s. ISBN 978-80-247-4643-2.

PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů s komentářem k 1. 5. 2011*. 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-663-1.

PELECH, Petr. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků za rok 2010*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-625-9.

PRUDKÝ, Pavel a Milan LOŠŤÁK. *Jak vyplnit daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2011*. 19. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-710-2.

STREJČKOVÁ, Šárka. *Osobní finance. Základy podnikání*. Praha: Generation Europe, 2011. ISBN 978-80-904974-2-9.

ŠEBESTÍKOVÁ, Viola a kolektiv. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice*. Ostrava: GRAFICO, 2012. 194 s. ISBN 978-80-248-2938-8.

VALOUCH, Petr. *Optimální zdanění fyzických osob – neplaťte víc, než musíte*. Praha: GRADA Publishing, 2007. 140 s. ISBN 978-80-247-1805-7.

VALOUCH, Petr. *Daňové tipy (a triky) pro fyzické osoby 2009 jak ušetřit na dani z příjmů*. Praha: GRADA Publishing, 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3332-6.

VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 428 s. ISBN 978-80-7478-388-3.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

VYBÍHAL, Václav. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2009*. 5. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2009. 224 s. ISBN 978-80-247-2998-5.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění od 1. 1. 2012 s komentářem a příklady*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-725-6.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2013*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-757-7.

## **b) Legislativa**

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
FO	Fyzická osoba
HM	Hrubá mzda
ObchZ	Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OOPP	Osobní ochranné pracovní pomůcky
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
SHM	Super hrubá mzda
SP	Sociální pojištění
VZ	Vyměřovací základ
ZD	Základ daně
ZDP	Zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zdravotní pojištění
ZZ	Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZoÚ	Zákon o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohou jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skuteční výše).

V Ostravě dne 21. března 2014



Jméno a příjmení studenta